Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

►**B**

ROZHODNUTIE RADY

z 24. septembra 2004

týkajúce sa Služobného poriadku Európskej obrannej agentúry

(2004/676/ES)

(Ú. v. EÚ L 310, 7.10.2004, s. 9)

Zmenené a doplnené:

		Úradný vestník		
		Č.	Strana	Dátum
►**M1**	Rozhodnutie Rady 2007/215/ES, z 29. januára 2007	L 95	21	5.4.2007

▼B

ROZHODNUTIE RADY

z 24. septembra 2004

týkajúce sa Služobného poriadku Európskej obrannej agentúry

(2004/676/ES)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

so zreteľom na jednotnú akciu Rady 2004/551/SZBP z 12. júla 2004 o zriadení Európskej obrannej agentúry ([1]) a najmä na jej článok 11 ods. 3 pododsek 3.1,

ROZHODLA TAKTO:

HLAVA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Tento služobný poriadok sa uplatňuje na zamestnancov, ktorých Európska obranná agentúra zamestnala na základe zmluvy (ďalej len „zamestnanec“ a „agentúra“ podľa poradia).

Takýmito zamestnancami sú:

— dočasní zamestnancami,

— zmluvní zamestnanci.

2. Na účely tohto služobného poriadku sa orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy (ďalej len „OOUPZ“) určí v súlade s príslušnými ustanoveniami jednotnej akcie Rady 2004/551/SZBP z 12. júla 2004 o zriadení Európskej obrannej agentúry.

3. Všetky odkazy v tomto služobnom poriadku na osobu mužského pohlavia sa považujú aj za odkaz na osobu ženského pohlavia, pokiaľ kontext jasne nenaznačuje inak.

HLAVA II

DOČASNÍ ZAMESTNANCI

KAPITOLA 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 2

Na účely tohto služobného poriadku „dočasní zamestnanci“ sú zamestnanci dočasne prijatí na pracovné miesto, ktoré je zahrnuté v zozname pracovných miest pripojenému k rozpočtu agentúry.

Článok 3

Dočasní zamestnanci sa neprijímajú na dobu dlhšiu ako štyri roky, ale ich prijatie do zamestnania môže byť obmedzené na akúkoľvek kratšiu dobu. Ich zmluvy môžu byť predĺžené najviac jedenkrát o najviac dva roky, ak možnosť predĺženia bola stanovená v počiatočnej zmluve a v rámci obmedzení stanovených v tejto zmluve. Po uplynutí toho obdobia už nemôžu byť zamestnaní ako dočasní zamestnanci podľa týchto ustanovení.

([1]) Ú. v. EÚ L 245, 17.7.2004, s. 17.

▼B

Článok 4

Dočasní pracovníci sú v súlade s týmto služobným poriadkom zamestnávaní výlučne na účely obsadenia uvoľneného pracovného miesta uvedeného na zozname pracovných miest pripojeného k rozpočtu agentúry.

Článok 5

1. Pri uplatňovaní tohto služobného poriadku je zakázaná akákoľvek diskriminácia z akéhokoľvek dôvodu ako napr. pohlavie, rasa, farba pleti, etnický alebo sociálny pôvod, genetické charakteristiky, jazyk, náboženstvo alebo viera, politický alebo iný názor, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, narodenie, postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia.

Na účely tohto služobného poriadku sa s nemanželským partnerstvom zaobchádza ako s manželstvom za predpokladu, že sú splnené všetky podmienky uvedené v článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy V.

2. S cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť mužov a žien v pracovnom procese, ktorá sa považuje za najpodstatnejší prvok pri vykonávaní všetkých stránok tohto služobného poriadku, zásada rovnakého zaobchádzania nebráni agentúre, aby v účinnosti ponechala alebo prijala opatrenia ustanovujúce osobitné výhody, aby nedostatočne zastúpenému pohlaviu uľahčili vykonávanie pracovnej činnosti, alebo aby zabránili alebo poskytovali kompenzáciu za znevýhodnenie v povolaní.

3. Agentúra po porade s výborom zamestnancov určí opatrenia a činnosti na podporu rovnakých príležitostí pre mužov a ženy v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok, a prijme potrebné ustanovenia, najmä s cieľom napraviť faktické nerovnosti, ktoré obmedzujú príležitosti pre ženy v týchto oblastiach.

▼M1

4. Na účely odseku 1 sa za osobu so zdravotným postihnutím považuje osoba, ktorá má telesné alebo duševné postihnutie, ktoré je alebo pravdepodobne bude trvalé. Postihnutie sa určí podľa postupu ustanoveného v článku 37.

▼B

Osoba so zdravotným postihnutím spĺňa podmienky ustanovené v článku 36 ods. 2 písm. d), ak dokáže plniť zásadné úlohy pracovného miesta po vykonaní primeraných úprav.

„Primeranou úpravou“ vo vzťahu k zásadným funkciám pracovného miesta sú príslušné opatrenia potrebné na to, aby osoba so zdravotným postihnutím mala umožnený prístup do zamestnania, mohla sa ho zúčastňovať alebo v ňom postupovať, alebo absolvovať vzdelávanie, pokiaľ by takéto opatrenia nespôsobili neúmerné zaťaženie zamestnávateľa.

5. Ak osoby, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok a ktoré sa považujú za ukrivdené, pretože sa na ne neuplatňuje vyššie uvedený princíp rovnakého zaobchádzania, preukážu skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať priamu alebo nepriamu diskrimináciu, agentúra má povinnosť preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Toto ustanovenie sa neuplatňuje na disciplinárne konanie.

6. Rešpektujúc zásadu nediskriminácie a proporcionality, musí byť každé obmedzenie ich uplatňovania objektívne a rozumne odôvodnené a musí byť zamerané na oprávnené ciele vo všeobecnom záujme v rámci zamestnaneckej politiky.

Článok 6

1. Dočasní zamestnanci v aktívnom služobnom pomere majú prístup k opatreniam sociálnej povahy, ktoré prijala agentúra, a k službám,

▼B

ktoré poskytuje výbor zamestnancov. Bývalí dočasní zamestnanci majú prístup k obmedzeným osobitným opatreniam sociálnej povahy.

2. Dočasným zamestnancom v aktívnom služobnom pomere sa poskytujú pracovné podmienky, ktoré spĺňajú náležité zdravotné a bezpečnostné normy aspoň rovnocenné s minimálnymi požiadavkami, ktoré sa uplatňujú podľa opatrení prijatých v týchto oblastiach podľa zmlúv.

Článok 7

1. Pracovné miesta, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok, sa delia podľa charakteru a významu povinností, ktoré sú s nimi spojené, do administrátorskej funkčnej skupiny (ďalej len „AD“) a asistentskej funkčnej skupiny (ďalej len „AST“).

2. Funkčná skupina AD sa skladá z dvanástich tried, ktoré zodpovedajú administratívnym, poradným, jazykovým a vedeckým úlohám. Funkčná skupina AST sa skladá z jedenástich tried, ktoré zodpovedajú výkonným, technickým a administratívnym úlohám.

3. Vymenovanie vyžaduje aspoň

a) vo funkčnej skupine AST:

   i) ukončené nadstavbové vzdelanie osvedčené diplomom, alebo

   ii) ukončené stredoškolské vzdelanie osvedčené diplomom, ktoré umožňuje prístup k nadstavbovému vzdelaniu a príslušné odborné skúsenosti v trvaní aspoň troch rokov, alebo

   iii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborné vzdelanie alebo odborná prax rovnocennej úrovne;

b) vo funkčnej skupine AD pre triedy 5 a 6:

   i) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu v dĺžke trvania aspoň troch rokov, osvedčené diplomom, alebo

   ii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborné vzdelanie rovnocennej úrovne.

c) vo funkčnej skupine AD pre triedy 7 až 16:

   i) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu osvedčené diplomom, ak bežná doba vysokoškolského vzdelania sú štyri roky alebo viac, alebo

   ii) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu osvedčené diplomom a príslušné odborné skúsenosti v trvaní aspoň jedného roka, ak bežná doba vysokoškolského vzdelania sú aspoň tri roky, alebo

   iii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborné vzdelanie rovnocennej úrovne.

4. Tabuľka znázorňujúca typy pracovných miest je uvedená v prílohe VII. Na základe tejto tabuľky vymedzí agentúra, po porade s výborom zamestnancov, povinnosti a právomoci spojené s každým typom pracovného miesta.

Článok 8

1. OOUPZ, konajúci výlučne v záujme služby a bez ohľadu na štátnu príslušnosť, pridelí každého dočasného zamestnanca vymenovaním alebo preložením na pracovné miesto v jeho funkčnej skupine, ktorá zodpovedá jeho triede.

Dočasný zamestnanec môže požiadať o preloženie v rámci agentúry.

2. Dočasného zamestnanca možno požiadať, aby dočasne obsadil pracovné miesto v triede v jeho funkčnej skupine, ktorá je vyššia ako

▼B

jeho základná trieda. Od začiatku štvrtého mesiaca tohto dočasného zaradenia bude dostávať rozdielový príplatok, zodpovedajúci rozdielu medzi odmenou, na ktorú má nárok v rámci svojej základnej triedy a svojho stupňa, a odmenou, ktorú by dostal na stupni, do ktorého by bol zaradený, ak by bol vymenovaný do triedy svojho dočasného zaradenia.

Trvanie dočasného zaradenia nepresiahne jeden rok, s výnimkou prípadu, keď toto zaradenie má priamo alebo nepriamo nahradiť dočasného zamestnanca, ktorý je dočasne preložený na iné pracovné miesto v záujme služby, povolaný za účelom výkonu vojenskej služby, alebo neprítomný z dôvodu predĺženého pracovného voľna zo zdravotných dôvodov.

Článok 9

1. Trieda a stupeň, do ktorých sú dočasní zamestnanci zaradení, sa uvedú v ich zmluve.

2. Zaradenie dočasných zamestnancov na pracovné miesto vyššej triedy, ako do ktorej boli prijatí, sa zaznamená v dohode dopĺňajúcej ich pracovnú zmluvu.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článok 10

1. Dočasný zamestnanec vykonáva svoje povinnosti a správa sa tak, že má na zreteli výlučne záujmy agentúry; nevyžaduje ani neprijíma pokyny od vlády, orgánu, organizácie alebo osôb mimo agentúry. Pridelené povinnosti si plní vecne, nestranne a so zreteľom na svoju povinnosť lojality voči agentúre.

▼M1

2. Dočasný zamestnanec neprijme bez povolenia OOUPZ od žiadnej vlády ani od žiadneho iného zdroja mimo agentúry nijakú poctu, vyznamenanie, láskavosť, dar ani platbu akéhokoľvek druhu, pokiaľ ich nezíska za služby poskytnuté pred jeho vymenovaním alebo počas mimoriadnej dovolenky na vojenskú alebo inú štátnu službu a v súvislosti s takouto službou.

▼B

Článok 11

1. Dočasný zamestnanec sa pri plnení si svojich povinností, pokiaľ nie je ďalej uvedené inak, nesmie zaoberať záležitosťou v ktorej má, priamy alebo nepriamy osobný záujem, najmä rodinné a finančné záujmy, ktorý by mohli ohroziť jeho nezávislosť.

2. Každý dočasný zamestnanec, ktorý sa pri plnení svojich povinností dostane do situácie, v ktorej sa má zaoberať vyššie uvedenou záležitosťou, bezodkladne informuje OOUPZ. OOUPZ prijme všetky náležité opatrenia a najmä môže dočasného zamestnanca zbaviť zodpovednosti v tejto záležitosti.

3. V podnikoch, ktoré podliehajú kontrole agentúry alebo ktoré majú s agentúrou vzťahy, nesmie dočasný zamestnanec mať ani nadobudnúť priamo ani nepriamo podiel, ktorý by svojou povahou alebo veľkosťou mohol ohroziť jeho nezávislosť pri plnení jeho povinností.

Článok 12

Dočasný zamestnanec sa zdrží akéhokoľvek konania alebo správania, ktoré by mohlo nepriaznivo ovplyvniť jeho postavenie.

▼B

Článok 13

1. Dočasní zamestnanci sa zdržia akejkoľvek formy psychického alebo sexuálneho obťažovania.

2. Dočasný zamestnanec, ktorý bol obeťou psychického alebo sexuálneho obťažovania, neutrpí zo strany agentúry žiaden postih. Dočasný zamestnanec, ktorý predložil dôkaz o psychickom alebo sexuálnom obťažovaní, neutrpí zo strany agentúry žiaden postih, za predpokladu, že dočasný zamestnanec konal čestne.

3. „Psychické obťažovanie“ je akékoľvek nevhodné správanie, ktoré sa priebežne odohráva, je opakované alebo systematické a patrí doň telesné správanie, ústny alebo písomný prejav, gestikulácia alebo iné konanie, ktoré je úmyselné a ktoré môže narušiť osobnosť, dôstojnosť alebo telesnú či duševnú integritu akejkoľvek osoby.

4. „Sexuálne obťažovanie“ je správanie týkajúce sa sexu, ktoré je neželané zo strany osoby, na ktorú je namierené, a ktorého účelom alebo následkom je urážka danej osoby alebo vytvorenie odstrašujúceho, nepriateľského, urážlivého alebo ponižujúceho pracovného prostredia. Sexuálne obťažovanie sa považuje za diskrimináciu na základe pohlavia.

Článok 14

1. Pokiaľ článok 16 neustanovuje inak, musí dočasný zamestnanec, ktorý sa chce zapojiť do externej činnosti, zárobkovej alebo nezárobkovej, alebo vykonať akúkoľvek prácu mimo agentúry, najskôr získať povolenie od OOUPZ. Povolenie sa zamietne, iba ak daná činnosť alebo práca prekáža dočasnému zamestnancovi v plnení úloh, alebo nie je zlučiteľná so záujmami agentúry.

2. Dočasný zamestnanec informuje OOUPZ o všetkých zmenách v povolenej externej činnosti alebo práci, ktoré nastanú po tom, ako dočasný zamestnanec žiadal od OOUPZ povolenie podľa odseku 1. Povolenie môže byť odňaté, ak činnosť alebo práca už nespĺňa podmienky uvedené v poslednej vete odseku 1.

Článok 15

Ak manžel/ka dočasného zamestnanca je zárobkovo činný/á, dočasný zamestnanec o tom informuje OOUPZ. Ak sa ukáže, že charakter tejto činnosti je nezlučiteľný s pracovnou činnosťou dočasného zamestnanca, a ak sa dočasný zamestnanec nemôže zaviazať, že bude ukončená v stanovenej lehote, OOUPZ po porade s výborom zamestnancov rozhodne, či dočasný zamestnanec zostane na svojom pracovnom mieste, alebo bude preložený na iné miesto.

Článok 16

1. Dočasný zamestnanec, ktorý sa chce uchádzať o verejnú funkciu, o tom informuje OOUPZ. OOUPZ so zreteľom na služobné záujmy rozhodne, či dotknutý dočasný zamestnanec:

a) by mal byť požiadaný, aby požiadal o pracovné voľno z osobných dôvodov, alebo

b) by mu mala byť udelená riadna dovolenka, alebo

c) môže mať povolené plniť si svoje povinnosti na čiastočný úväzok, alebo

d) môže pokračovať vo vykonávaní svojich povinností ako predtým.

2. Dočasný zamestnanec zvolený alebo vymenovaný do verejnej funkcie bezodkladne informuje OOUPZ. OOUPZ prijme, s ohľadom na služobné záujmy, význam funkcie, povinnosti, ktoré si vyžaduje a odmeňovanie a náhradu výdavkov, ktoré vznikli pri plnení týchto povinností, jedno z rozhodnutí uvedených v odseku 1. Ak je dočasný

▼B

zamestnanec požiadaný, aby si vzal pracovné voľno z osobných dôvodov, alebo má povolené plniť si svoje povinnosti na čiastočný úväzok, doba takéhoto voľna alebo pracovania na čiastočný úväzok zodpovedá funkčnému obdobiu dočasného zamestnanca.

Článok 17

Dočasný zamestnanec je aj po odchode zo služby viazaný povinnosťou správať sa čestne a rozvážne, pokiaľ ide o prijatie niektorých funkcií alebo výhod.

Dočasní zamestnanci, ktorí sa chcú zapojiť do pracovnej činnosti, zárobkovej alebo nezárobkovej, počas dvoch rokov po odchode zo služby, o tom informujú agentúru. Ak sa táto činnosť týka práce, ktorú dočasný zamestnanec vykonával počas posledných troch rokov služby a mohla by viesť k rozporu s legitímnymi záujmami agentúry, OOUPZ mu môže, s ohľadom na služobné záujmy, zakázať jej vykonávanie alebo dať svoj súhlas podmienený podmienkami, ktoré považuje za vhodné. Agentúra oznámi po porade s výborom zamestnancov svoje rozhodnutie do 30 pracovných dní od prijatia uvedenej informácie. Ak po uplynutí tejto lehoty nedošlo k takémuto oznámeniu, považuje sa to za nepriamy súhlas.

Článok 18

1. Dočasný zamestnanec sa zdrží akéhokoľvek nepovoleného vyzradenia informácie, ktorú získal pri výkone služby, pokiaľ táto informácia už nebola uverejnená alebo sprístupnená verejnosti.

2. Dočasný zamestnanec je naďalej viazaný touto povinnosťou aj po odchode zo služby.

Článok 19

1. Dočasný zamestnanec má právo slobody prejavu, pri rešpektovaní zásad lojality a nestrannosti.

2. Bez toho, aby boli dotknuté články 12 a 18, dočasný zamestnanec, ktorý sám alebo spolu s inými osobami zamýšľa uverejniť alebo umožniť uverejnenie záležitosti súvisiacej s prácou agentúry, vopred informuje OOUPZ.

Ak je OOUPZ schopný preukázať, že táto záležitosť by mohla vážne poškodiť legitímne záujmy agentúry, oznámi dočasnému zamestnancovi svoje rozhodnutie písomne do 30 pracovných dní od prijatia informácie. Ak počas stanovenej lehoty nebolo takéto rozhodnutie oznámené, usudzuje sa, že OOUPZ nemala žiadne námietky.

Článok 20

1. Všetky práva na písomnosti alebo inú prácu, vykonanú ktorýmkoľvek dočasným zamestnancom pri plnení jeho povinností, sú majetkom agentúry, ktorej činností sa takéto písomnosti alebo práca týkajú. Agentúra je oprávnená povinne získať autorské práva na takéto práce.

2. Každý objav, ktorý urobil dočasný zamestnanec v priebehu alebo v súvislosti s plnením svojich povinností, je nesporným vlastníctvom agentúry. Agentúra môže na vlastné náklady žiadať o patenty a získať patenty na tieto objavy vo všetkých krajinách. Každý objav, týkajúci sa práce agentúry, ktorý urobil dočasný zamestnanec počas roka, nasledujúceho po uplynutí obdobia plnenia jeho povinností, sa považuje pokiaľ nie je ustanovené inak, za objav urobený v priebehu alebo v súvislosti s plnením jeho povinností. Ak objavy sú predmetom patentov, uvedie sa meno objaviteľa alebo objaviteľov.

▼B

3. Agentúra môže dočasnému zamestnancovi, ktorý je autorom objavu chráneného patentom v odôvodnených prípadoch poskytnúť bonus, ktorého výšku určí agentúra.

Článok 21

Dočasný zamestnanec neposkytne bez povolenia OOUPZ zo žiadneho dôvodu v žiadnom súdnom konaní informáciu, o ktorej má vedomosť z dôvodu plnenia svojich povinností. Povolenie sa zamietne, iba ak to vyžadujú záujmy agentúry, a toto zamietnutie by pre dotknutého dočasného zamestnanca nemalo mať za následok trestnoprávne dôsledky. Dočasný zamestnanec je naďalej viazaný touto povinnosťou aj po odchode zo služby.

▼M1

Ustanovenia predchádzajúceho pododseku sa nevzťahujú na dočasného zamestnanca ani bývalého dočasného zamestnanca, ktorý vypovedá pred odvolacou komisiou alebo pred disciplinárnou komisiou orgánu o záležitosti týkajúcej sa dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca.

▼B

Článok 22

Dočasný zamestnanec má bydlisko buď v mieste výkonu práce, alebo v takej vzdialenosti od neho, ktorá je zlučiteľná s riadnym plnením jeho povinností. Dočasný zamestnanec oznámi OOUPZ svoju adresu a okamžite ho informuje o akejkoľvek zmene adresy.

Článok 23

Dočasný zamestnanec bez ohľadu na svoje služobné postavenie pomáha a radí svojim nadriadeným; je zodpovedný za plnenie úloh, ktoré mu boli pridelené.

Dočasný zamestnanec zodpovedný za akúkoľvek časť služby zodpovedá svojim nadriadeným vo vzťahu k právomociam, ktoré mu boli udelené, a za vykonanie pokynov, ktoré vydal. Zodpovednosť jeho podriadených ho v žiadnom prípade nezbavuje jeho vlastnej zodpovednosti.

Článok 24

1. Dočasný zamestnanec, ktorý prijme pokyny, ktoré považuje za neštandardné alebo ktoré by podľa neho mohli viesť k vážnym ťažkostiam, o tom informuje svojho priameho nadriadeného, ktorý, ak táto informácia bola podaná písomne, odpovie písomne. Pokiaľ odsek 2 neustanovuje inak, ak priamy nadriadený potvrdí pokyny a dočasný zamestnanec je presvedčený, že takéto potvrdenie nepredstavuje primeranú odpoveď na jeho odôvodnené obavy, dočasný zamestnanec predloží otázku písomne hierarchicky vyššiemu nadriadenému. Ak vyšší nadriadený písomne potvrdí pokyny, dočasný zamestnanec ich vykoná, pokiaľ nie sú zjavne nezákonné a neznamenajú porušenie príslušných bezpečnostných noriem.

2. Ak sa priamy nadriadený domnieva, že pokyny treba vykonať bezodkladne, dočasný zamestnanec ich vykoná, pokiaľ nie sú zjavne nezákonné a neznamenajú porušenie trestného práva alebo príslušných bezpečnostných noriem. Na žiadosť dočasného zamestnanca je priamy nadriadený povinný vydať takéto pokyny písomne.

Článok 25

Dočasného zamestnanca možno požiadať, aby vcelku alebo čiastočne nahradil škodu, ktorá vznikla agentúre v dôsledku závažného previnenia z jeho strany počas alebo v súvislosti s plnením jeho povinností.

▼B

Orgán OOUPZ vydá odôvodnené rozhodnutie v súlade s postupom stanoveným pre riešenie disciplinárnych záležitostí.

Odvolacia komisia má neobmedzenú právomoc v sporoch vyplývajúcich z tohto ustanovenia.

Článok 26

1. Každý dočasný zamestnanec, ktorý sa počas plnenia si svojich povinností alebo v súvislosti s ich plnením, dozvie skutočnosti vedúce k domnienke, že existuje možná nelegálna činnosť vrátane podvodu alebo korupcie poškodzujúca záujmy agentúry, alebo také správanie pri výkone povinností, ktoré môže znamenať vážne nedodržanie záväzkov dočasných zamestnancov agentúry, bezodkladne informuje svojho priameho nadriadeného alebo, ak to považuje za užitočné, výkonného riaditeľa agentúry.

Informácie uvedené v prvom pododseku sa dávajú písomne.

2. Dočasný zamestnanec nemá žiadny postih zo strany agentúry ako výsledok toho, že oznámil informácie uvedené v odseku 1 za predpokladu, že konal primerane a čestne.

3. Odseky 1 a 2 sa neuplatňujú na dokumenty, listiny, správy, poznámky alebo informácie v akejkoľvek podobe vlastnené na účely začatých alebo ukončených konaní v právnych prípadoch, alebo vytvorené alebo sprístupnené dočasnému zamestnancovi v priebehu takýchto konaní.

Článok 27

1. Dočasný zamestnanec, ktorý ďalej sprístupňuje informácie definované v článku 26 predsedovi Rady Európskej únie alebo Európskemu parlamentu nebude žiadnym spôsobom postihnutý zo strany agentúry, za predpokladu, že sú splnené obe tieto podmienky:

a) dočasný zamestnanec čestne a primerane verí, že sprístupnené informácie a všetky tvrdenia v nich obsiahnuté, sú vo svojej podstate pravdivé; a

▼M1

b) dočasný zamestnanec už oznámil tie isté informácie agentúre a umožnil agentúre podniknúť potrebné kroky v lehote, ktorú stanovila podľa zložitosti prípadu. Dočasný zamestnanec je o tejto lehote riadne informovaný do 60 dní.

▼B

2. Obdobie uvedené v odseku 1 sa neuplatní, ak dočasný zamestnanec môže preukázať, že zohľadňovať všetky okolnosti prípadu je neprimerané.

3. Odseky 1 a 2 sa neuplatňujú na dokumenty, listiny, správy, poznámky alebo informácie v akejkoľvek podobe vlastnené na účely začatých alebo ukončených konaní v právnych prípadoch, alebo vytvorené alebo sprístupnené dočasnému zamestnancovi v priebehu takýchto konaní.

Článok 28

Agentúra pomáha každému dočasnému zamestnancovi, najmä v konaní proti osobe, ktorá sa dopúšťa vyhrážania, urážania alebo ohovárania, alebo pri útoku na osobu alebo majetok, ktorému je vystavený on alebo jeho rodinný príslušník z dôvodu svojho postavenia alebo svojich povinností.

Dočasnému zamestnancovi nahradí škodu, ktorú utrpel v týchto prípadoch, ak zamestnanec túto škodu nespôsobil úmyselne alebo hrubou

▼B

nedbanlivosťou, a ak sa mu nepodarilo získať náhradu škody od osoby, ktorá ju spôsobila.

Článok 29

Agentúra uľahčí také ďalšie vzdelávanie a inštruktáž dočasných zamestnancov, ktoré je zlučiteľné s riadnym fungovaním služby a v súlade s jej vlastnými záujmami.

Toto vzdelávanie sa vezme do úvahy na účely ich povýšenia.

Článok 30

Dočasní zamestnanci sú oprávnení vykonávať právo združovania; môžu byť najmä členmi odborov alebo združení zamestnancov.

Článok 31

Dočasní zamestnanci môžu predkladať OOUPZ žiadosti o otázkach, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok.

Každé rozhodnutie, týkajúce sa konkrétneho jednotlivca, prijaté podľa tohto služobného poriadku, sa bezodkladne písomne oznámi dotknutému dočasnému zamestnancovi. Každé rozhodnutie negatívne ovplyvňujúce dočasného zamestnanca uvádza dôvody, na ktorých je založené.

V agentúre sa uverejnia osobitné rozhodnutia týkajúce sa menovania, prijatia do trvalého služobného pomeru, povýšenia, preloženia, určenia administratívneho postavenia a ukončenia služby dočasného zamestnanca. Toto uverejnenie je počas primeraného časového obdobia prístupné všetkým zamestnancom.

Článok 32

Osobný spis dočasného zamestnanca obsahuje:

a) všetky dokumenty týkajúce sa jeho administratívneho postavenia a všetky správy týkajúce sa jeho spôsobilosti, výkonnosti a správania;

b) všetky pripomienky dočasného zamestnanca k týmto dokumentom.

Dokumenty sú zaevidované, očíslované a archivované v poradí, v akom prišli; agentúra nesmie použiť alebo citovať dokumenty uvedené v pododseku a) dočasnému pracovníkovi, ak s nimi nebol oboznámený pred ich vložením do spisu.

Oboznámenie dočasného zamestnanca s každým dokumentom je doložené jeho podpisom na tomto dokumente, alebo, ak ho nepodpísal, vykonané doporučeným listom na poslednú adresu, ktorú tento zamestnanec uviedol.

Osobný spis dočasného zamestnanca neobsahuje žiadnu zmienku o jeho politických, odborových, filozofických alebo náboženských činnostiach alebo názoroch, o jeho rasovom alebo etnickom pôvode ani o sexuálnej orientácii. Predchádzajúci odsek však nezakazuje vložiť do spisu administratívne listiny a dokumenty, ktoré dočasný zamestnanec pozná a ktoré sú potrebné na uplatňovanie tohto služobného poriadku.

Každý dočasný zamestnanec má len jeden osobný spis.

Dočasný zamestnanec má právo oboznámiť sa so všetkými dokumentmi vo svojom spise a urobiť si z nich kópie aj po odchode zo služby.

Osobný spis je dôverný a dostupný pre nahliadnutie len v úradných priestoroch alebo na bezpečnom elektronickom médiu. V prípade podania žaloby na dočasného zamestnanca sa však postúpi odvolacej komisii.

▼B

Článok 33

Dočasní zamestnanci majú právo sa oboznámiť so svojím lekárskym záznamom v súlade s dojednaniami stanovenými agentúrou.

Článok 34

Každé rozhodnutie, vyžadujúce náhradu škody, ktorá vznikla agentúre v dôsledku závažného previnenia podľa článku 25, prijme OOUPZ po splnení formalít ustanovených v prípadoch prepustenia zo zamestnania z dôvodu závažného previnenia.

Rozhodnutia týkajúce sa jednotlivých dočasných zamestnancov sa uverejnia v súlade s ustanoveniami článku 31.

Článok 35

Výsady a imunity dočasných zamestnancov sú udeľované iba v záujme agentúry. Dočasní zamestnanci nie sú oslobodení od plnenia svojich súkromných povinností alebo od dodržiavania platných zákonov a policajných predpisov.

Ak sú výsady a imunity sporné, dotknutý dočasný zamestnanec o tom okamžite informuje agentúru.

KAPITOLA 3

Podmienky prijatia do zamestnania

Článok 36

1. Cieľom prijatia dočasných zamestnancov je zabezpečiť pre agentúru služby osôb s najvyššou úrovňou spôsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, prijatých na čo najširšom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov zúčastnených v agentúre.

Dočasní zamestnanci sú vyberaní bez ohľadu na ich rasu, politické, filozofické alebo náboženské presvedčenie, pohlavie alebo sexuálnu orientáciu, a bez ohľadu na ich manželský stav alebo rodinný stav.

▼M1

Žiadne pracovné miesta sa nevyhradzujú pre štátnych príslušníkov určitého členského štátu.

▼B

2. Dočasný zamestnanec môže byť prijatý do zamestnania len pod podmienkou, že:

a) je štátnym príslušníkom zúčastneného členského štátu a má ako občan všetky práva;

b) splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladajú zákony týkajúce sa vojenskej služby;

c) poskytne záruky o tom, že spĺňa požiadavky potrebné pre plnenie zverených úloh;

d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti; a

▼M1

e) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z jazykov zúčastnených členských štátov a o uspokojivej znalosti ďalšieho jazyka zúčastnených členských štátov v rozsahu potrebnom pre plnenie svojich povinností.

▼B

3. Riadiaci výbor prijme osobitné ustanovenia upravujúce prijímanie dočasných zamestnancov do služobného pomeru, pokiaľ je to potrebné, v rámci jednotnej akcie 2004/551/SZBP.

▼B

Článok 37

Dočasný zamestnanec je pred prijatím vyšetrený jedným z lekárov oprávnených agentúrou, aby sa agentúra mohla presvedčiť o tom, že spĺňa požiadavky článku 36 ods. 2 písm. d).

Ak je výsledkom lekárskeho vyšetrenia stanoveného v prvom odseku negatívne lekárske stanovisko, uchádzač môže do 20 dní odo dňa oznámenia tohto stanoviska agentúrou požiadať, aby bol jeho prípad predložený na vyjadrenie lekárskemu konzíliu zloženému z troch lekárov, ktorých OOUPZ vyberie spomedzi lekárov agentúry. Lekárske konzílium vypočuje lekára zodpovedného za počiatočné negatívne stanovisko. Uchádzač môže predložiť lekárskemu konzíliu stanovisko lekára podľa svojho výberu. Ak lekárske konzílium potvrdí závery vyšetrenia, uvedeného v prvom pododseku, uchádzač zaplatí 50 % z výšky poplatkov a vedľajšie výdavky.

Článok 38

Dočasný zamestnanec môže byť požiadaný, aby pracoval v skúšobnej lehote nepresahujúcej šesť mesiacov.

Ak počas tejto skúšobnej lehoty dočasný zamestnanec nemôže z dôvodu choroby alebo úrazu plniť svoje povinnosti počas jedného mesiaca alebo dlhšieho obdobia, OOUPZ môže predĺžiť jeho skúšobnú lehotu o zodpovedajúce obdobie.

Aspoň jeden mesiac pred uplynutím skúšobnej lehoty sa vypracuje správa o spôsobilosti dočasného zamestnanca plniť povinnosti spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho správaní a efektívnosti v službe. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Dočasný zamestnanec, ktorého práca sa nepreukázala byť dostatočná pre jeho zotrvanie na pracovnom mieste je prepustený.

OOUPZ však môže v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú dobu najviac o šesť mesiacov, a podľa možnosti prideliť dočasného zamestnanca do iného oddelenia.

Správa o dočasnom zamestnancovi v skúšobnej lehote môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej lehoty, ak je jeho práca zjavne nedostatočná. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Na základe správy môže OOUPZ rozhodnúť o prepustení dočasného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej lehoty na základe výpovede s jednomesačnou lehotou.

Článok 39

1. Dočasný zamestnanec sa prijme do prvého stupňa svojej triedy.

OOUPZ môže započítať ďalších najviac 24 mesiacov jeho odbornej praxe. Na vykonávanie tohto článku sa prijmú všeobecné vykonávacie ustanovenia.

▼M1

2. Dočasný zamestnanec, ktorý bol zaradený do jedného stupňa vo svojej triede počas dvoch rokov, sa automaticky preradí do nasledujúceho stupňa v tejto triede.

Ak je dočasný zamestnanec vymenovaný za vedúceho oddelenia, riaditeľa alebo generálneho riaditeľa a ak počas prvých deviatich mesiacov uspokojivo plnil svoje nové povinnosti, je so spätnou platnosťou povýšený o jeden stupeň v triede, do ktorej patril v čase nadobudnutia účinnosti vymenovania. Toto povýšenie vedie k zvýšeniu jeho základného mesačného platu, ktoré zodpovedá percentuálnemu rozdielu medzi prvým a druhým stupňom v každej triede.

▼B

►M1 3. ◄ Ak je dočasný zamestnanec zaradený na pracovné miesto zodpovedajúce vyššej triede ustanovenej v druhom odseku článku 9, zaradí sa do prvého stupňa tejto triedy. Dočasní zamestnanci v triedach AD 9 až AD 13 vykonávajúci povinnosti vedúceho oddelenia, ktorí sú menovaní do vyššej triedy, sú však zaradení do druhého stupňa novej triedy. Rovnaký postup platí pre každého dočasného zamestnanca, ktorý je na základe povýšenia menovaný za riaditeľa alebo generálneho riaditeľa.

Článok 40

Spôsobilosť, výkonnosť a správanie v službe každého dočasného zamestnanca sú predmetom pravidelnej správy, vypracovanej aspoň raz za dva roky. Výkonný riaditeľ určí ustanovenia zverujúce právo podať odvolanie v rámci postupu podávania správy, ktoré sa má vykonať pred podaním sťažnosti ako je uvedené v článku 16 ods. 2.

▼M1

_____

▼B

Správa sa oznámi dočasnému zamestnancovi. Má právo predložiť k nej všetky pripomienky, ktoré považuje za dôležité.

KAPITOLA 4

Pracovné podmienky

Oddiel A

Rodičovská alebo rodinná dovolenka

Článok 41

Dočasný zamestnanec má právo na šesťmesačnú rodičovskú dovolenku bez základného platu za každé dieťa, ktorá sa má vybrať počas prvých dvanástich rokov po narodení alebo osvojení dieťaťa. Doba trvania dovolenky sa môže zdvojnásobiť pre osamelých rodičov, ktorí sú uznaní podľa všeobecných vykonávacích ustanovení prijatých agentúrou. Minimálna doba dovolenky vybratej kedykoľvek nie je kratšia ako jeden mesiac.

Počas rodičovskej dovolenky naďalej pokračuje členstvo dočasného zamestnanca v systéme sociálneho zabezpečenia;zachovávajú sa nadobudnuté nároky na dôchodok, príspevok na nezaopatrené dieťa a príspevok na vzdelanie. Dočasný zamestnanec si zachová svoje pracovné miesto a má naďalej právo na postup do vyššieho stupňa alebo povýšenie v rámci triedy. Dovolenka sa môže čerpať ako dovolenka na plný alebo polovičný úväzok. Ak sa čerpá rodičovská dovolenka vo forme polovičnej dovolenky, najdlhšie obdobie stanovené v prvom odseku sa zdvojnásobí. Počas rodičovskej dovolenky má dočasný zamestnanec právo na príspevok vo výške 798,77 EUR mesačne alebo 50 % tejto sumy, ak čerpá dovolenku na polovičný úväzok, no nesmie vykonávať žiadnu inú platenú činnosť. Celý príspevok do systému sociálneho zabezpečenia stanovený v článkoch 67 a 68 znáša agentúra a vypočíta sa zo základného platu dočasného zamestnanca.

V prípade dovolenky na polovičný úväzok sa však toto ustanovenie uplatňuje len na rozdiely medzi celým základným platom a úmerne zníženým základným platom. Príspevok dočasného zamestnanca za časť skutočne prijatého základného platu sa vypočíta s použitím tých istých percent, ako keby bol zamestnaný na plný úväzok.

Rodičovský príspevok je 1 065,02 EUR mesačne alebo 50 % tejto sumy, ak je dočasný zamestnanec na dovolenke na polovičný úväzok, pre osamelých rodičov uvedených v prvom odseku a počas prvých troch

▼B

mesiacov rodičovskej dovolenky, ak túto dovolenku čerpá otec počas materskej dovolenky alebo ktorýkoľvek z rodičov bezprostredne po materskej dovolenke alebo počas alebo bezprostredne po dovolenke z dôvodu osvojenia. Sumy uvedené v tomto článku sa upravia v súlade s odmenou.

Článok 42

V prípade lekársky potvrdenej vážnej choroby alebo zdravotného postihnutia manžela/manželky dočasného zamestnanca, jeho príbuzného vo vzostupnej línii, príbuzného v zostupnej línii, brata alebo sestry, má dočasný zamestnanec právo na rodinnú dovolenku bez základného platu. Celková doba tejto dovolenky nepresiahne deväť mesiacov počas celého obdobia pôsobenia dočasného zamestnanca.

Uplatní sa druhý odsek článku 41.

Oddiel B

Pracovný čas

Článok 43

Dočasní zamestnanci v aktívnom služobnom pomere sú nepretržite k dispozícii agentúre.

Bežný pracovný týždeň však nepresiahne 42 hodín, pričom počet hodín pracovného dňa určí OOUPZ. V rámci tých istých limitov OOUPZ môže po porade s výborom zamestnancov určiť počet hodín, ktoré majú odpracovať niektoré skupiny dočasných zamestnancov poverených osobitnými úlohami.

Dočasný zamestnanec môže byť naviac požiadaný, aby z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov zostal v pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo doma mimo bežného pracovného času. Agentúra určí podrobné predpisy pre uplatňovanie tohto odseku po porade s výborom zamestnancov.

Článok 44

1. Dočasný zamestnanec môže žiadať povolenie na prácu na čiastočný úväzok.

OOUPZ môže udeliť takéto povolenie, ak je zlučiteľné so služobnými záujmami.

2. Dočasný zamestnanec má právo na povolenie v týchto prípadoch:

a) starostlivosť o dieťa mladšie ako 9 rokov,

b) starostlivosť o dieťa vo veku 9 až 12 rokov, ak skrátenie pracovného času nepresiahne 20 % bežného pracovného času,

c) starostlivosť o ťažko chorého alebo ťažko zdravotne postihnutého manžela/manželku, príbuzného vo vzostupnej línii, príbuzného v zostupnej línii, brata alebo sestru,

d) účasť na ďalšom vzdelávaní alebo

e) ak počas posledných piatich rokov pred odchodom do dôchodku dosiahne 55 rokov.

Ak sa pre účasť na ďalšom vzdelávaní vyžaduje práca na čiastočný úväzok alebo vzhľadom na vek 55 rokov, OOUPZ môže odmietnuť povolenie alebo odložiť dátum jeho účinnosti len vo výnimočných prípadoch a z prvoradých služobných dôvodov.

Ak sa uplatní nárok na povolenie v prípade starostlivosti o ťažko chorého alebo ťažko zdravotne postihnutého manžela/manželku, príbuz-

▼B

ného vo vzostupnej línii, príbuzného v zostupnej línii, brata alebo sestru alebo v prípade účasti na ďalšom vzdelávaní, súčet všetkých týchto období nepresiahne päť rokov počas pôsobenia dočasného zamestnanca.

3. OOUPZ odpovie na žiadosť dočasného zamestnanca do 60 dní.

4. Pravidlá upravujúce prácu na čiastočný úväzok a postup udelenia povolenia sú uvedené v prílohe II.

Článok 45

Dočasný pracovník môže žiadať o povolenie pracovať na polovičný úväzok vo forme spoločnej práce na pracovnom mieste, ktoré určí OOUPZ ako vhodné na tento účel. Povolenie na prácu na polovičný úväzok vo forme spoločnej práce nie je časovo obmedzené. OOUPZ ho môže však v služobnom záujme stiahnuť na základe výpovede so šesťmesačnou lehotou. Podobne, OOUPZ môže na základe žiadosti dotknutého dočasného zamestnanca a výpovede so šesťmesačnou lehotou stiahnuť povolenie. V tomto prípade sa dočasný zamestnanec môže presunúť na iné miesto.

Uplatňuje sa článok 53 a článok 3 okrem tretej vety odseku 2 prílohy. OOUPZ môže stanoviť podrobné pravidlá uplatňovania tohto článku.

Článok 46

Dočasný zamestnanec nesmie byť požiadaný o prácu nadčas s výnimkou naliehavých prípadov alebo mimoriadneho pracovného tlaku; nočná práca a všetka práca v nedeľu alebo na štátny sviatok môže byť povolená len v súlade s postupom, ktorý určí OOUPZ. Celková práca nadčas, ktorá môže byť požadovaná od dočasného zamestnanca, nesmie presiahnuť 150 hodín za šesť mesiacov.

Nadčasy odpracované dočasnými zamestnancami vo funkčnej skupine AD a vo funkčnej skupine AST 5 až 11 nezakladajú nárok na náhradu alebo odmenu.

V súlade s ustanovením prílohy IV dočasní zamestnanci v triede AST 1 až AST 4 majú za odpracované nadčasy nárok na náhradné voľno alebo na odmenu, ak požiadavky služby neumožňujú poskytnúť náhradné voľno počas mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli nadčasy odpracované.

Článok 47

Dočasný zamestnanec, ktorý má pravidelne pracovať v noci, v sobotu, nedeľu alebo počas štátnych sviatkov, má nárok na osobitné príspevky pri práci na zmeny, ktorú agentúra vyžaduje z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov a ktorú agentúra považuje za pravidelnú a trvalú.

OOUPZ určí kategórie dočasných zamestnancov, ktorí majú právo na tieto príspevky a určí ich sadzby a podmienky.

Bežná pracovná doba dočasného zamestnanca pracujúceho na zmeny nesmie presiahnuť celkový ročný bežný pracovný čas.

Článok 48

Dočasný zamestnanec má nárok na osobitné príspevky, ak musí v súlade s rozhodnutím OOUPZ z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov zostať v pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo doma mimo bežného pracovného času.

OOUPZ určí kategórie dočasných zamestnancov, ktorí majú právo na tieto príspevky a určí podmienky priznania príspevkov a ich sadzby.

▼B

Článok 49

Niektorým dočasným zamestnancom môžu byť poskytnuté osobitné príspevky ako náhrada za mimoriadne náročné pracovné podmienky.

Agentúra určí kategórie príjemcov ako aj sadzby a podmienky týchto osobitných príspevkov.

Oddiel C

Dovolenka a pracovné voľno

Článok 50

Dočasní zamestnanci majú nárok na riadnu dovolenku, trvajúcu najmenej 24 pracovných dní a najviac 30 pracovných dní za kalendárny rok, v súlade s tými istými predpismi, ktoré sa ustanovia na základe spoločnej dohody orgánov spoločenstiev.

Okrem tejto riadnej dovolenky dočasnému zamestnancovi môže byť, v mimoriadnych prípadoch na základe jeho žiadosti, poskytnutá mimoriadna dovolenka. Pravidlá týkajúce sa tejto dovolenky, sú ustanovené v prílohe III.

Článok 51

Tehotné ženy majú okrem dovolenky, ustanovenej v článku 55, na základe predloženia lekárskeho potvrdenia, nárok na dvadsaťtýždňovú dovolenku. Dovolenka začína najneskôr šesť týždňov pred očakávaným dátumom pôrodu uvedenom v povolení a končí najskôr 14 týždňov po dátume pôrodu. V prípade porodenia viacerých detí alebo predčasného pôrodu alebo porodenia dieťaťa so zdravotným postihnutím, doba trvania je 24 týždňov. Predčasný pôrod na účely tohto ustanovenia je pôrod, ktorý nastane pred skončením 34. týždňa tehotenstva.

Článok 52

1. Dočasný zamestnanec, ktorý predloží doklad o svojej neschopnosti plniť svoje povinnosti z dôvodu choroby alebo úrazu, má nárok na pracovné voľno zo zdravotných dôvodov.

Dotknutý dočasný zamestnanec oznámi svoju práceneschopnosť agentúre len čo je to možné, a zároveň uvedie svoju súčasnú adresu. Lekárske potvrdenie predloží, ak je neprítomný viac ako tri dni. Toto potvrdenie sa musí poslať najneskôr na piaty deň neprítomnosti, čo je doložené dátumom na poštovej pečiatke. Ak sa tak nestane a pokiaľ sa potvrdenie neposlalo z dôvodov, ktoré nemôže ovplyvniť, neprítomnosť dočasného zamestnanca sa považuje za nepovolenú.

Dočasný zamestnanec môže byť kedykoľvek požiadaný, aby sa podrobil lekárskemu vyšetreniu, ktoré zariadi agentúra. Ak sa vyšetrenie nemôže uskutočniť z dôvodov, ktoré sa môžu pripísať dočasnému zamestnancovi, jeho neprítomnosť sa považuje za nepovolenú odo dňa, kedy sa malo vyšetrenie konať.

Ak je záver vyšetrenia taký, že dočasný zamestnanec dokáže plniť svoje povinnosti, jeho neprítomnosť sa, pokiaľ nasledujúci pododsek neustanovuje inak, považuje za neodôvodnenú odo dňa konania vyšetrenia.

Ak dočasný zamestnanec považuje závery lekárskeho vyšetrenia zariadeného OOUPZ za neopodstatnené z lekárskych dôvodov, on alebo lekár konajúci v jeho mene môže do dvoch dní predložiť agentúre žiadosť, aby sa vec postúpila na vyjadrenie nezávislému lekárovi.

Agentúra bezodkladne zašle žiadosť inému lekárovi, na ktorom sa zhodol lekár dočasného zamestnanca a lekár agentúry. Ak sa takáto zhoda nedosiahne do piatich dní od doručenia žiadosti, agentúra vyberie osobu zo zoznamu nezávislých lekárov, ktorý sa zostavuje na tento účel

▼B

každý rok na základe spoločného súhlasu OOUPZ a výboru zamestnancov. Dočasný zamestnanec môže do dvoch pracovných dní namietnuť výber agentúry, na základe čoho agentúra vyberie zo zoznamu inú osobu, ktorej voľba je konečná.

Vyjadrenie nezávislého lekára po konzultácii s lekárom dočasného zamestnanca a lekárom agentúry je záväzné. Ak vyjadrenie nezávislého lekára potvrdí záver vyšetrenia, ktoré zariadila agentúra, neprítomnosť sa považuje za neopodstatnenú odo dňa vyšetrenia. Ak vyjadrenie nezávislého lekára nepotvrdí záver tohto vyšetrenia, neprítomnosť sa považuje za opodstatnenú na všetky účely.

2. Ak je v priebehu 12 mesiacov dočasný zamestnanec neprítomný do troch dní z dôvodu choroby z celkového obdobia presahujúceho 12 dní, lekárske potvrdenie predloží pre každú ďalšiu absenciu z dôvodu choroby. Jeho neprítomnosť sa považuje za neopodstatnenú od tretieho dňa neprítomnosti z dôvodu ochorenia bez lekárskeho potvrdenia.

3. Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie pravidiel disciplinárneho konania, v prípade potreby, každá neprítomnosť považovaná za neopodstatnenú podľa odsekov 1 a 2 sa odpočíta z riadnej dovolenky dotknutého dočasného zamestnanca. Ak dočasný zamestnanec nemá nárok na žiadnu nevyčerpanú dovolenku, stráca odmenu za príslušné obdobie.

4. OOUPZ môže postúpiť posudkovej komisii prípad každého dočasného zamestnanca, ktorého pracovné voľno zo zdravotných dôvodov presiahne celkom 12 mesiacov v akomkoľvek období troch rokov.

5. Dočasný zamestnanec môže byť požiadaný, aby si vzal pracovné voľno po vyšetrení lekárom agentúry, ak to vyžaduje jeho zdravotný stav, alebo ak člen jeho domácnosti trpí nákazlivou chorobou.

V sporných prípadoch sa uplatní postup ustanovený v piatom až siedmom pododseku odseku 1.

6. Dočasní zamestnanci sa podrobia každý rok vyšetreniu, ktoré vykoná lekár agentúry alebo praktický lekár, ktorého si vyberú.

V tomto druhom prípade poplatky praktického lekára uhradí agentúra do maximálnej výšky, ktorú určí OOUPZ na obdobie najviac troch rokov.

Článok 53

Riadna dovolenka dočasného zamestnanca, ktorému bola povolená práca na čiastočný úväzok, je počas trvania tohto oprávnenia úmerne krátená.

Článok 54

S výnimkou prípadu choroby alebo úrazu, dočasný zamestnanec nesmie chýbať bez predchádzajúceho povolenia jeho priameho nadriadeného. Bez toho, aby boli dotknuté platné disciplinárne opatrenia, každá nepovolená neprítomnosť, ktorá bola riadne preukázaná, sa odpočíta od riadnej dovolenky dotknutého dočasného zamestnanca. Ak vyčerpal svoju riadnu dovolenku, príde o odmenu za zodpovedajúce obdobie.

Ak chce dočasný zamestnanec stráviť dovolenku mimo miesta svojho zamestnania, získa predchádzajúce povolenie od OOUPZ.

Mimoriadna dovolenka a rodičovská a rodinná dovolenka nesmie presiahnuť dobu platnosti jeho zmluvy.

Pracovné voľno zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy ustanovené v článku 52 však nesmie presiahnuť tri mesiace alebo obdobie, odpracované dočasným zamestnancom, ak je toto druhé obdobie dlhšie. Toto pracovné voľno nesmie presiahnuť dobu platnosti jeho zmluvy.

▼B

Po uplynutí týchto lehôt dočasnému zamestnancovi, ktorého zmluva neskončí, bez ohľadu na to, že nie je schopný pokračovať v plnení svojich povinností, sa poskytne pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy.

Ak však zamestnanec ochorie na chorobu z povolania alebo utrpí úraz pri plnení svojich povinností, prináleží mu naďalej plná mzda počas celého obdobia jeho práceneschopnosti, až kým mu nebude priznaný nárok na príspevok v invalidite podľa článku 76.

Oddiel D

Sviatky

Článok 55

Agentúra vypracuje zoznam štátnych sviatkov.

Článok 56

1. V mimoriadnych prípadoch môže byť dočasnému zamestnancovi na jeho žiadosť poskytnuté neplatené pracovné voľno z vážnych osobných dôvodov. OOUPZ určí dĺžku tohto pracovného voľna, ktorá nesmie presiahnuť jednu štvrtinu obdobia, ktoré dočasný zamestnanec už odpracoval, alebo:

— tri mesiace, ak je dočasný zamestnanec zamestnaný v orgáne menej ako štyri roky;

— dvanásť mesiacov vo všetkých ostatných prípadoch.

2. Obdobie pracovného voľna poskytnutého v súlade s predchádzajúcim odsekom sa nezapočíta na účely uplatňovania deviateho odseku článku 59.

3. Počas pracovného voľna dočasného zamestnanca bez nároku na náhradu mzdy je jeho členstvo v systéme sociálneho zabezpečenia podľa článku 67 pozastavené.

Dočasný zamestnanec, ktorý nie je zárobkovo činný, však môže najneskôr jeden mesiac po mesiaci, v ktorom nastúpi na pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy, požiadať o zachovanie svojho poistenia rizík uvedených v článku 67, ak uhradí polovicu nákladov na príspevky stanovené v tomto článku počas trvania jeho pracovného voľna; príspevok sa vypočíta podľa jeho posledného základného platu.

Navyše dočasný zamestnanec, ktorý dokáže, že nemôže získať práva na dôchodok podľa iného dôchodkového systému, môže požiadať o získanie ďalších práv na dôchodok počas obdobia neplateného pracovného voľna, ak uhradí náklady na príspevok rovnajúce sa trojnásobku sadzby uvedenej v článku 89; príspevky sa vypočítavajú zo základného platu v danej triede a stupni.

Článok 57

Dočasnému zamestnancovi, ktorý je povolaný do vojenskej služby, náhradnej vojenskej služby alebo na vojenské cvičenie, alebo ktorý je znovu povolaný do služby v ozbrojených silách, sa prizná pracovné voľno pre výkon takejto služby; takéto voľno nesmie v žiadnom prípade presiahnuť dobu platnosti zmluvy.

Dočasný zamestnanec, ktorý je povolaný do vojenskej alebo náhradnej vojenskej služby, prestane dostávať svoj plat, ale zachová si právo na postup do vyššieho stupňa v zmysle tohto služobného poriadku. Súčasne si zachová nárok na odchodné, ak po ukončení vojenskej služby alebo náhradnej vojenskej služby spätne uhradí svoje príspevky na dôchodok.

▼B

Dočasný pracovník, ktorý je povolaný na vojenské cvičenie alebo znovu povolaný do služby v ozbrojených silách, ďalej dostáva počas obdobia cvičenia alebo opätovného povolania plat, znížený o čiastku, zodpovedajúcu jeho žoldu.

KAPITOLA 5

Odmena a výdavky

Článok 58

Odmena dočasných zamestnancov zahŕňa základnú mzdu, rodinné prídavky a ostatné príspevky.

Článok 59

1. Odmena dočasných pracovníkov je v euro. Opravy, odpočty, ročné prehodnotenie a úpravy sa určia podľa rovnakých pravidiel ako sú pravidlá stanovené v článkoch 63, 64, 65, 65a a 66a Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločenstiev ustanovenom v nariadení (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ([1]) (ďalen len „služobný poriadok“) a v nariadení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 z 29. februára 1968, ktorým sa určujú podmienky a postup uplatňovania dane v prospech Európskych spoločenstiev ([2]). Odpočty stanovené v Služobnom poriadku ES sa pripíšu v prospech rozpočtu agentúry okrem príspevkov do poistných systémov pre nemocenské dávky, dávky v prípade úrazu a nezamestnanosti.

2. Základný plat sa určí podľa rovnakých pravidiel, ako sú pravidlá stanovené v článku 66 Služobného poriadku ES.

3. Rodinné prídavky zahŕňajú:

a) príspevok na domácnosť;

b) príspevok na nezaopatrené dieťa;

c) príspevok na vzdelanie.

4. Dočasní zamestnanci poberajúci rodinné prídavky, uvedené v tomto článku, priznajú príspevky podobného charakteru, ktoré im boli vyplatené z iných zdrojov; tieto ďalšie príspevky sa odpočítajú od príspevkov, zaplatených podľa článkov 1, 2 a 3 prílohy V.

5. Príspevok na nezaopatrené dieťa môže byť zdvojnásobený na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia OOUPZ, vychádzajúceho z lekárskych dokladov, ktoré potvrdzujú, že príslušné dieťa trpí duševným alebo telesným postihnutím, v dôsledku ktorého dočasnému zamestnancovi vznikajú veľké výdavky.

6. Ak v zmysle článkov 1, 2 a 3 prílohy V tieto rodinné prídavky sú vyplácané inej osobe ako dočasnému zamestnancovi, tieto prídavky budú zaplatené v mene krajiny, v ktorej má táto osoba bydlisko, a v prípade potreby sa vypočítajú na základe výmenných kurzov, uvedených v druhom pododseku článku 63 Služobného poriadku ES. Použije sa pri nich opravný koeficient pre príslušnú krajinu, ak sa nachádza na území Európskej únie, alebo koeficient rovnajúci sa 100, ak sa krajina trvalého bydliska nachádza mimo územia únie.

Odseky 4 a 5 sa použijú, ak sú tejto osobe vyplácané rodinné prídavky.

7. Príspevok na expatriáciu zodpovedá 16 % zo súčtu základného platu, príspevku na domácnosť a príspevku na nezaopatrené dieťa, na ktoré má dočasný zamestnanec nárok. Príspevok na expatriáciu nemôže byť nižší ako 442,78 EUR/mesiac.

([1]) Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, Euratom) č. 726/2004 (Ú. v. EÚ L 124, 27.4.2004, s. 1).
([2]) Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 8. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, Euratom) č. 175/2002 (Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 15).

▼B

8. V prípade smrti dočasného zamestnanca pozostalý manžel/manželka alebo nezaopatrené deti poberajú odmenu zosnulého v plnej výške až do konca tretieho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť.

V prípade smrti osoby, majúcej nárok na príspevok v invalidite, uvedené ustanovenia sa použijú vo vzťahu k príspevku zosnulého.

▼M1

_____

▼B

Článok 60

Vyplácanie rodinných prídavkov a príspevku na expatriáciu sa určí podľa článkov 1, 2, 3 a 4 prílohy V.

Článok 61

Pokiaľ články 62 až 65 neustanovujú inak, dočasný zamestnanec má v súlade s článkami 5 až 16 prílohy V právo na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli v súvislosti s vymenovaním, preložením alebo odchodom zo služby, ako aj na úhradu výdavkov, ktoré mu vznikli počas plnenia povinností alebo v súvislosti s plnením povinností.

Článok 62

Dočasný zamestnanec zamestnaný na dobu aspoň 12 mesiacov má v súlade s ustanoveniami článku 9 prílohy V, nárok na náhradu svojich výdavkov na sťahovanie.

Článok 63

1. Dočasný zamestnanec zamestnaný na dobu aspoň jedného roka dostane príspevok na usadenie, v súlade s ustanoveniami článku 5 prílohy V, na predpokladané obdobie služby:

— aspoň jedného roka ale kratšieho ako dva roky	vo výške jednej tretiny	sadzby určenej v článku 5 prílohy V
— aspoň dvoch rokov, ale kratšieho ako tri roky	vo výške dvoch tretín	
— tri roky a dlhšie	vo výške troch tretín	

▼M1

2. Príspevok na presídlenie ustanovený v článku 6 prílohy V sa poskytne dočasným zamestnancom, ktorí ukončili štvorročnú službu. Dočasný zamestnanec, ktorý ukončil službu trvajúcu viac ako jeden rok, ale menej ako štyri roky, má nárok na príspevok na presídlenie úmerný dĺžke jeho služby, pričom neúplné roky sa nezohľadnia.

▼B

3. Príspevok na usadenie uvedený v odseku 1 a príspevok na presídlenie uvedený v odseku 2 nebude však nižší ako:

a) 976,85 EUR pre dočasného zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť; a

b) 580,83 EUR pre dočasného zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

V prípadoch, keď manžel aj manželka, ktorí sú obaja dočasnými zamestnancami agentúry, majú nárok na príspevok na usadenie alebo príspevok na presídlenie, tento bude vyplatený len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

▼B

V prípadoch, keď manžel alebo manželka dočasného zamestnanca agentúry je úradníkom alebo iným zamestnancom Európskych spoločenstiev, ktorý má nárok na príspevok na usadenie alebo presídlenie a poberá vyšší základný plat, tento príspevok sa nevyplatí dočasnému zamestnancovi.

Článok 64

Diéty sa stanovia v článku 10 prílohy V. Dočasný zamestnanec, ktorý je zamestnaný na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov, a ktorý predloží dôkaz, že nemôže ďalej bývať v mieste svojho bydliska, má nárok na diéty počas trvania jeho zmluvy alebo najviac počas jedného roka.

Článok 65

Článok 8 prílohy V o ročnom vyplatení výdavkov na cestu z miesta zamestnania na miesto pôvodu, sa uplatní len na dočasných zamestnancov, ktorí ukončili aspoň deväťmesačnú službu.

Článok 66

Platba príslušných čiastok sa stanoví v článkoch 17 a 18 prílohy V.

KAPITOLA 6

Dávky sociálneho zabezpečenia

Oddiel A

Zdravotné a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia

Článok 67

1. Dočasný zamestnanec počas obdobia trvania jeho pracovného pomeru, počas pracovného voľna zo zdravotných dôvodov a počas období pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy uvedených v článkoch 16 a 56 v súlade s podmienkami určenými v týchto článkoch alebo poberajúceho príspevok v invalidite, jeho manžel/manželka, ak tento manžel/manželka nemá nárok na dávky rovnakého druhu a v rovnakej výške podľa iného právneho ustanovenia alebo právnych predpisov, jeho deti a ostatné závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy V a príjemcovia pozostalostného dôchodku, sú zdravotne poistení do výšky 80 % výdavkov, ktoré im vzniknú v súlade s predpismi, vypracovanými na základe dohody medzi orgánmi spoločenstva podľa článku 72 Služobného poriadku ES. Táto sadzba sa zvýši na 85 % pre tieto služby: konzultácie a návštevy, chirurgické zákroky, hospitalizácia, farmaceutické výrobky, rádiológiu, analýzy, laboratórne testy a protézy na lekársky predpis, s výnimkou zubných protéz. V prípadoch tuberkulózy, detskej obrny, rakoviny, duševnej choroby a iných chorôb, ktoré OOUPZ uzná za rovnako vážne, a pre preventívne vyšetrenia a v prípade pôrodu sa zvýši na 100 %. Náhrada vo výške 100 % sa však neuplatní v prípade choroby z povolania alebo úrazu, ktorý viedol k uplatneniu článku 68.

Slobodný partner dočasného pracovníka sa považuje za manžela/manželku v systéme nemocenského poistenia, ak sú splnené prvé tri podmienky článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy 5.

Jedna tretina príspevku, požadovaná pre úhradu tohto poistenia, sa účtuje dočasnému zamestnancovi, pričom táto čiastka nepresiahne 2 % z jeho základného platu.

2. Dočasný zamestnanec, ktorého služba sa skončí a ktorý predloží dôkaz, že nie je zárobkovo činný, môže najneskôr mesiac po mesiaci,

▼B

v ktorom sa jeho služba skončí, požiadať o zachovanie jeho zdravotného poistenia uvedeného v odseku 1, najviac počas šiestich mesiacov po ukončení služby. Príspevok uvedený v odseku 7 sa vypočíta na základe posledného základného platu dočasného zamestnanca, pričom dočasný zamestnanec uhradí polovicu príspevku.

Na základe rozhodnutia OOUPZ, prijatého po porade s lekárom agentúry, obdobie jedného mesiaca pre predloženie žiadosti a šesťmesačný limit, uvedený v prvom pododseku, sa neuplatnia, ak dotknutá osoba trpí vážnou alebo dlhotrvajúcou chorobou, na ktorú ochorela pred odchodom zo služby a ktorú oznámila agentúre pred uplynutím šesťmesačnej lehoty, uvedenej v prvom pododseku, pod podmienkou, že táto osoba sa podrobí lekárskemu vyšetreniu, ktoré zariadi agentúra.

3. Ak bývalý manžel/manželka dočasného zamestnanca, dieťa, ktoré prestane byť závislou osobou dočasného zamestnanca, alebo osoba, ktorá prestane byť považovaná za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy V, môže dokázať, že nie je zárobkovo činná, táto osoba môže zostať zdravotne poistená, ako je stanovené v odseku 1, najviac po dobu jedného roka, ako poistenec zahrnutý do poistenia tohto dočasného zamestnanca; toto poistenie nepovedie k vymáhaniu príspevku. Toto jednoročné obdobie začne plynúť dňom právoplatného rozhodnutia súdu o rozvode alebo dňom straty postavenia nezaopatreného dieťaťa alebo osoby, považovanej za nezaopatrené dieťa.

4. Dočasný zamestnanec, ktorý zostal v službách agentúry až do dovŕšenia 63 rokov veku, alebo ktorý poberá príspevok v invalidite, má po odchode zo služby nárok na dávky, uvedené v odseku 1. Výška príspevku sa vypočíta na základe výšky dôchodku alebo príspevku.

Tieto dávky sa vzťahujú aj na osobu, majúcu nárok na pozostalostný dôchodok po smrti dočasného zamestnanca, ktorý bol v aktívnom služobnom pomere alebo ktorý zostal v službách agentúry až do veku 63 rokov, alebo po smrti osoby, majúcej nárok na príspevok v invalidite. Výška príspevku sa vypočíta na základe výšky dôchodku.

5. Osoby, ktoré majú nárok na sirotský dôchodok, nemajú nárok na dávky, uvedené v odseku 1, pokiaľ o ne nepožiadajú. Príspevok sa vypočíta na základe sirotského dôchodku.

6. V prípade osôb, ktoré majú nárok na pozostalostný dôchodok, príspevok uvedený v odseku 4 a 5 nesmie byť nižší ako ten, ktorý sa vypočíta podľa základného platu zodpovedajúceho prvému stupňu v triede 1.

7. Ak celkové výdavky, ktoré neboli nahradené za ktorékoľvek obdobie 12 mesiacov, presiahnu polovicu základného mesačného platu dočasného zamestnanca, OOUPZ povolí osobitnú náhradu, berúc do úvahy rodinné okolnosti dotknutej osoby, spôsobom, ustanoveným v pravidlách uvedených v odseku 1.

8. Osoby, ktoré majú nárok na vyššie uvedené dávky, priznajú výšku všetkých náhrad, ktoré im boli zaplatené alebo ktoré môžu požadovať v rámci iného systému nemocenského poistenia, ustanoveného zákonom alebo predpisom, pre seba alebo pre osoby, na ktoré sa vzťahuje ich poistenie.

Ak celková čiastka, ktorú by získali vo forme náhrad, presiahne sumu náhrad, ustanovenú v odseku 1, rozdiel sa odpočíta od čiastky, ktorá má byť uhradená podľa odseku 1, s výnimkou náhrad, ktoré získali zo súkromného systému doplnkového nemocenského poistenia, pokrývajúcich časť výdavkov, ktoré sa nehradia zo systému nemocenského poistenia agentúry.

Článok 68

1. Dočasný zamestnanec počas obdobia trvania jeho pracovného pomeru, počas pracovného voľna zo zdravotných dôvodov a počas

▼B

období pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy uvedených v článkoch 16 a 56 v súlade s podmienkami v nich určenými, je poistený odo dňa nástupu do služby pre prípad choroby z povolania a úrazu podliehajúc pravidlám vypracovaným na základe spoločnej dohody orgánov spoločenstva podľa článku 73 Služobného poriadku ES. Na náklady poistenia proti rizikám, ktoré nie sú spojené s jeho povolaním, prispieva čiastkou, nepresahujúcou 0,1 % z jeho základného platu.

Tieto pravidlá určia, na ktoré riziká sa nevzťahujú.

2. Vyplácajú sa tieto dávky:

a) v prípade smrti:

Platba osobám uvedeným nižšie, paušálnej čiastky, rovnajúcej sa päťnásobku ročného základného platu zosnulého, vypočítaného na základe mesačných čiastok platu, prijatých počas 12 mesiacov pred úrazom:

— manželovi/manželke a deťom zosnulého dočasného zamestnanca v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť dočasného zamestnanca; čiastka zaplatená manželovi/manželke, nemôže však predstavovať menej ako 25 % z paušálnej čiastky;

— ak neexistujú osoby uvedenej kategórie, ostatným potomkom v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť dočasného zamestnanca;

— ak neexistujú osoby ani jednej z dvoch uvedených kategórií, príbuzným vo vzostupnej línii v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť dočasného zamestnanca;

— ak neexistujú osoby žiadnej z troch uvedených kategórií, agentúre.

b) V prípade úplnej trvalej invalidity:

Platba dočasnému zamestnancovi, paušálnej čiastky, rovnajúcej sa osemnásobku jeho ročného základného platu, vypočítaného na základe mesačných čiastok, ktoré prijal počas 12 mesiacov pred úrazom.

c) V prípade čiastočnej trvalej invalidity:

Platba dočasnému zamestnancovi, časti sumy, ustanovenej pod písm. b), vypočítanej na základe stupnice, ustanovenej v predpisoch uvedených v odseku 1.

V súlade s ustanoveniami týchto predpisov, platby uvedené vyššie môžu byť nahradené ročnou platbou.

Dávky uvedené vyššie môžu byť zaplatené popri dávkach ustanovených v oddieli B.

3. Nasledujúce výdavky sú tiež kryté spôsobom stanoveným v pravidlách uvedených v odseku 1: liečebné, farmaceutické, nemocničné, chirurgické, protetické, rádiologické, masážne, ortopedické, klinické alebo dopravné náklady alebo iné podobné výdavky, ktoré vznikli v dôsledku úrazu alebo choroby z povolania.

Náhrada sa však poskytne len v prípade, ak čiastka zaplatená dočasnému zamestnancovi podľa článku 67 úplne nepokrýva vzniknuté výdavky.

Článok 69

1. Príspevky, ktoré platí dočasný zamestnanec a agentúra do systému nemocenského a úrazového poistenia, sa v plnej výške zaplatia do systému nemocenského a úrazového poistenia stanoveného v Služobnom poriadku úradníkov ES.

▼B

2. Ak však lekárske vyšetrenie ustanovené v článku 36 preukáže, že pracovník je chorý alebo práceneschopný, OOUPZ môže rozhodnúť, aby výdavky, vyplývajúce z tejto choroby alebo pracovnej neschopnosti boli vylúčené z úhrady výdavkov ustanovenej v článku 67.

Ak dočasný zamestnanec preukáže, že nemôže získať poistenie v rámci iného systému zdravotného poistenia ustanoveného zákonom alebo iným právnym predpisom, môže na základe žiadosti, predloženej najneskôr do jedného mesiaca po uplynutí platnosti jeho zmluvy naďalej požívať výhody, vyplývajúce zo zdravotného poistenia uvedeného v článkoch 67 a 68, počas obdobia nepresahujúceho šesť mesiacov po uplynutí platnosti jeho zmluvy. Príspevky ustanovené v článku 67 ods. 2 vychádzajú z jeho posledného základného platu a polovica z nich mu bude účtovaná.

3. Výšku príspevku podľa potreby prehodnotí a prispôsobí Rada po uplynutí obdobia šiestich rokov na základe rizika chorôb a úrazov dočasného zamestnanca agentúry.

4. OOUPZ môže na základe odporúčania lekára oprávneného agentúrou rozhodnúť, aby sa neuplatnili jednomesačná lehota, v rámci ktorej žiadosť musí byť predložená, a šesťmesačná lehota, ustanovená v odseku 2, ak dotknutá osoba trpí vážnou alebo dlhotrvajúcou chorobou, na ktorú ochorela počas svojho pracovného pomeru, o čom informovala agentúru pred uplynutím šesťmesačného obdobia uvedeného v odseku 2, pod podmienkou, že dotknutá osoba sa podrobí lekárskej prehliadke, ktorú zariadi agentúra.

Článok 70

1. Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý je nezamestnaný v čase ukončenia jeho služby v agentúre:

— ktorý nepoberá príspevok v invalidite od agentúry,

— ktorého služba nebola ukončená odstúpením z funkcie alebo vypovedaním zmluvy z disciplinárnych dôvodov,

— ktorý ukončil aspoň šesťmesačnú službu,

— a ktorý má bydlisko v členskom štáte EÚ,

má nárok na mesačnú podporu v nezamestnanosti podľa nižšie stanovených podmienok.

Ak má nárok na dávky v nezamestnanosti z vnútroštátneho systému, je povinný to oznámiť agentúre. V týchto prípadoch sa čiastka týchto dávok odpočíta od príspevku, vyplateného podľa odseku 3.

2. Pre získanie nároku na túto podporu v nezamestnanosti musí bývalý dočasný zamestnanec:

a) byť na vlastnú žiadosť zaregistrovaný ako uchádzač o zamestnanie na úradoch práce členských štátov EÚ, v ktorých si zriadi bydlisko;

b) splniť povinnosti stanovené právnymi predpismi tohto členského štátu EÚ pre osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti podľa týchto právnych predpisov;

c) každý mesiac predložiť agentúre potvrdenie vydané príslušným národným úradom práce, uvádzajúce, či splnil alebo nesplnil povinnosti a podmienky, uvedené v písmenách *a)* a *b)*.

Príspevok môže byť poskytnutý alebo zachovaný agentúrou aj v prípade nesplnenia vnútroštátnych povinností uvedených v písmene b) v prípadoch choroby, úrazu, materstva, invalidity alebo v podobnej situácii, alebo ak vnútroštátny orgán príslušný pre plnenie týchto povinností povolil výnimku.

Riadiaci výbor prijme ustanovenia, ktoré považuje za potrebné na uplatňovanie tohto článku.

▼B

3. Podpora v nezamestnanosti sa určí podľa základného platu, ktorú bývalý dočasný zamestnanec dosiahol v čase ukončenia jeho služby. Táto podpora sa stanoví vo výške:

a) 60 % základného platu za prvé obdobie 12 mesiacov,

b) 45 % základného platu od 13. do 24. mesiaca,

Okrem prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom sa uplatňuje dolná hranica upresnená nižšie ale nie horná hranica, nesmú byť sumy takto vypočítané nižšie ako 1 171,52 EUR, ani nesmú presiahnuť 2 343,04 EUR. Tieto hranice sa upravia podľa pravidiel stanovených v článku 66 Služobného poriadku ES v súlade s článkom 65 uvedeného služobného poriadku.

4. Obdobie, počas ktorého sa podpora v nezamestnanosti vypláca bývalému dočasnému zamestnancovi, nesmie presiahnuť 24 mesiacov odo dňa ukončenia služby a v žiadnom prípade nepresiahne obdobie zodpovedajúce jednej tretine skutočnej dĺžky ukončenej služby. Ak počas tohto obdobia však bývalý dočasný zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v odsekoch 1 a 2, platby podpory v nezamestnanosti sa pozastavia. Platby sa obnovia, ak pred uplynutím tohto obdobia bývalý dočasný zamestnanec znovu splní uvedené podmienky a nezíska nárok na vnútroštátnu dávku v nezamestnanosti.

5. Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý má nárok na podporu v nezamestnanosti, má nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 67 Služobného poriadku ES. Príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe podpory v nezamestnanosti za podmienok stanovených v článku 1 prílohy V.

Dotknutá osoba je povinná priznať všetky príspevky, resp. prídavky rovnakého druhu, vyplatené z iných zdrojov jemu alebo jeho manželke; tieto príspevky, resp. prídavky sa odpočítajú od tých, ktoré majú byť vyplatené na základe tohto článku.

Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý má nárok na podporu v nezamestnanosti, má podľa článku 67 nárok na zdravotné poistenie bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

6. Podpora v nezamestnanosti a rodinné prídavky sa vyplácajú z osobitného fondu nezamestnanosti v eurách. Neuplatní sa žiadny opravný koeficient.

7. Dočasný zamestnanec prispeje jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % základného platu dotknutej osoby po odpočítaní štandardného príspevku vo výške 1 065,02 EUR a bez zohľadnenia opravných koeficientov uvedených v článku 64 Služobného poriadku ES.

Príspevok sa každý mesiac odpočíta z platu dotknutej osoby a zaplatí sa spolu s ostatnými dvoma tretinami, ktoré má uhradiť agentúra, do osobitného fondu nezamestnanosti zriadeného v súlade s článkom 28a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov spoločenstiev ustanovených nariadením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 (ďalej len „PZOZ ES“). Výšku príspevku prehodnotí a prispôsobí podľa potreby agentúra po uplynutí 6 rokov na základe rizika nezamestnanosti dočasných zamestnancov agentúry.

8. Na podporu v nezamestnanosti vyplácanú bývalému dočasnému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, sa vzťahuje nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

9. Vnútroštátne ministerstvá zodpovedné za zamestnanosť a nezamestnanosť, konajúce v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi, a agentúra efektívne spolupracujú, aby zabezpečili riadne uplatňovanie tohto článku.

▼B

10. Podrobnosti uplatňovania tohto článku stanovia predpisy na základe vzájomnej dohody medzi orgánmi spoločenstva bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia posledného pododseku odseku 2.

Článok 71

1. Pri narodení dieťaťa dočasnému zamestnancovi dostane osoba, ktorá sa skutočne stará o toto dieťa príspevok vo výške 198,31 EUR.

Rovnaký príspevok sa vyplatí dočasnému zamestnancovi, ktorý si osvojí dieťa mladšie ako päť rokov a nezaopatrené v zmysle článku 2 ods. 2 prílohy V.

2. Tento príspevok sa vyplatí aj v prípade ukončenia tehotenstva po menej ako siedmich mesiacoch.

3. Príjemca príspevku pri narodení dieťaťa prizná všetky príspevky rovnakého druhu, ktoré získal z iných zdrojov pre to isté dieťa; tieto príspevky sa odpočítajú od vyššie uvedeného príspevku. Ak sú obaja rodičia dočasnými zamestnancami agentúry, príspevok sa zaplatí len raz.

Článok 72

V prípade smrti dočasného zamestnanca, manžela/manželky alebo dieťaťa úradníka, alebo inej závislej osoby v zmysle článku 2 prílohy V, ktorá žila v domácnosti dočasného zamestnanca, agentúra uhradí náklady, spojené s prepravou tela z miesta výkonu práce dočasného zamestnanca na miesto jeho pôvodu.

Ak dočasný zamestnanec však zomrie počas služobnej cesty, agentúra uhradí náklady spojené s prepravou tela z miesta, kde nastala smrť, na miesto pôvodu dočasného zamestnanca.

Článok 73

Dary, pôžičky alebo zálohy sa môžu dávať dočasným zamestnancom počas trvania ich zmluvy alebo po uplynutí platnosti zmluvy, ak je zamestnanec práceneschopný v dôsledku vážnej dlhotrvajúcej choroby alebo úrazu, ku ktorým došlo počas trvania jeho pracovného pomeru, a preukáže, že táto choroba alebo tento úraz nie je poistená (-ý) iným systémom sociálneho zabezpečenia.

Oddiel B

Poistenie pre prípad invalidity a smrti

Článok 74

Dočasní zamestnanci sú poistení v súlade s nasledujúcimi ustanoveniami pre prípad smrti a invalidity, ku ktorým môže dôjsť počas trvania ich pracovného pomeru.

Platby a dávky ustanovené v tomto oddieli sa pozastavia, ak odmena, ktorú dočasný zamestnanec dostáva za svoju prácu, bude pozastavená v zmysle tohto služobného poriadku.

Článok 75

Ak lekárske vyšetrenie dočasného zamestnanca pred jeho prijatím do zamestnania preukáže, že je chorý alebo invalid, OOUPZ môže rozhodnúť, pokiaľ ide o riziká, vyplývajúce z tejto choroby alebo invalidity, aby zaručené dávky v súvislosti s invaliditou alebo smrťou, mu boli priznané až po uplynutí piatich rokov odo dňa, keď vstúpil do služieb agentúry.

▼B

Dočasný zamestnanec sa môže odvolať proti tomuto rozhodnutiu na posudkovú komisiu, ktorú ustanoví agentúra. Podľa dohody medzi agentúrou a Radou Európskej únie, agentúra môže využívať posudkovú komisiu Rady.

Článok 76

1. Dočasný zamestnanec, ktorý je úplný invalid, a z tohto dôvodu musí odísť zo služieb agentúry, má počas trvania invalidity nárok na invalidný dôchodok, ktorého výška sa určí takto.

Ak dočasný zamestnanec, ktorý je poberateľom príspevku v invalidite, dosiahne vek 65 rokov, uplatnia sa všeobecné pravidlá o odchodnom. Výška odchodného sa určí na základe platu pre triedu a stupeň, v ktorých bol pracovník zaradený v čase, keď sa stal invalidným.

2. Príspevok v invalidite je 70 % konečného základného platu dočasného zamestnanca. Nie je však menší než životné minimum, t.j. základný plat dočasného zamestnanca ES v prvom stupni triedy 1. Príspevok vyplatený v invalidite podlieha príspevkom zaplateným do systému dôchodkového zabezpečenia vypočítaným na základe tohto príspevku.

3. Ak invalidita dočasného zamestnanca je výsledkom úrazu, ku ktorému došlo v priebehu plnenia jeho povinností alebo v súvislosti s nimi, choroby z povolania, hrdinského činu alebo ohrozenia vlastného života v mene záchrany inej ľudskej bytosti, invalidný dôchodok je najmenej 120 % životného minima. V takom prípade sú príspevky na dôchodok hradené z rozpočtu agentúry.

4. V prípade invalidity, ktorú si dočasný zamestnanec spôsobil úmyselne, OOUPZ môže rozhodnúť, že tento zamestnanec dostane len príspevok uvedený v článku 85.

5. Osoby, ktoré majú nárok na príspevok v invalidite, majú súčasne nárok na rodinné prídavky stanovené podľa článku 59 ods. 3. V súlade s prílohou V sa príspevok na domácnosť stanoví na základe príspevku príjemcu.

Článok 77

1. O invalidite rozhodne posudková komisia uvedená v článku 75.

2. Agentúra môže vyžadovať pravidelné preskúmanie poberateľa príspevku v invalidite, s cieľom stanoviť, že naďalej spĺňa podmienky vyplácania tohto príspevku. Ak posudková komisia zistí, že tieto podmienky už nespĺňa, dočasný zamestnanec znovu nastúpi do služby v agentúre, ak platnosť jeho zmluvy ešte neuplynula.

Ak sa však ukáže, že nie je možné prijať dotknutú osobu do služieb agentúry, platnosť zmluvy možno skončiť, iba ak sa zamestnancovi vyplatí suma zodpovedajúca odmene, ktorá by mu bola vyplatená počas výpovednej doby, a prípadne náhrada za skončenie platnosti zmluvy stanovená v článku 95. Uplatní sa tiež článok 85.

Článok 78

Oprávnené osoby po zosnulom dočasnom zamestnancovi uvedené v kapitole 3 prílohy VI majú nárok na pozostalostný dôchodok uvedený v článkoch 79 až 82.

V prípade smrti bývalého dočasného zamestnanca, ktorý bol poberateľom príspevku v invalidite, majú oprávnené osoby po zosnulom dočasnom zamestnancovi, určené v kapitole 3 prílohy VI, nárok na pozostalostný dôchodok uvedený v tejto prílohe.

Ak je miesto pobytu dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca poberajúceho príspevok v invalidite neznáme dlhšie ako

▼B

jeden rok, dočasné dôchodky jeho manželovi/manželke a osobám uznaným za jeho závislé osoby sa určia podľa rovnakých pravidiel, ktoré sú uvedené v kapitolách 5 a 6 prílohy VIII Služobného poriadku ES.

Článok 79

Nárok na výplatu dôchodku vzniká prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne od prvého dňa mesiaca, nasledujúceho po období, počas ktorého vdova, siroty alebo závislé osoby dostávajú jeho odmenu podľa článku 59 ods. 8.

Článok 80

Vdova po dočasnom zamestnancovi má nárok na vdovský dôchodok v súlade s kapitolou 3 prílohy VI. Dôchodok nebude nižší ako 35 % posledného základného mesačného platu, ktorý dostal dočasný zamestnanec, ani nižší ako základný plat dočasného zamestnanca ES v prvom stupni triedy 1.

Osoba poberajúca vdovský dôchodok má za podmienok určených v prílohe V nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 59 ods. 3. Prídavky na nezaopatrené dieťa sa však rovnajú dvojnásobku čiastky príspevku uvedeného v článku 59 ods. 3 písm. b).

Článok 81

Ak dočasný zamestnanec alebo osoba, majúca nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku, ktorý/á by mal/a nárok na pozostalostný dôchodok, nezaopatrené deti v zmysle článku 2 prílohy V majú v čase jeho smrti nárok na sirotský dôchodok v súlade s článkom 10 prílohy VI.

Rovnaký nárok na dôchodok sa uplatní na deti, ktoré spĺňajú vyššie uvedené podmienky, v prípade smrti alebo nového manželstva, uzatvoreného manželom/manželkou, poberajúcim pozostalostný dôchodok.

Ak dočasný zamestnanec alebo osoba, majúca nárok na príspevok v invalidite zomrie, ale podmienky uvedené v prvom odseku nie sú splnené, nezaopatrené deti v zmysle článku 2 prílohy V majú nárok na sirotský dôchodok v súlade s článkom 10 prílohy VI; dôchodok zodpovedá polovici dôchodku, vypočítaného v súlade s uvedeným článkom.

V prípade osôb, ktoré sa považujú za nezaopatrené deti v zmysle článku 2 ods. 4 prílohy V, sirotský dôchodok nesmie presiahnuť sumu rovnajúcu sa dvojnásobku príspevku na nezaopatrené dieťa.

Ak zomrie biologický rodič, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom, nevyplatí sa žiadny sirotský dôchodok.

Siroty majú nárok na príspevok na vzdelanie v súlade s článkom 3 prílohy V.

Článok 82

V prípade rozvodu, alebo ak existuje viacero kategórií pozostalých, ktorí majú nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí spôsobom stanoveným v prílohe VI.

Článok 83

1. Bez ohľadu na akékoľvek iné ustanovenia, najmä ustanovenia týkajúce sa minimálnych čiastok, ktoré sa zaplatia osobám, majúcim nárok na pozostalostný dôchodok, celková čiastka, vyplácaná vo forme pozostalostného dôchodku, zvýšeného o rodinné prídavky

▼B

a zníženého o daň a ostatné povinné odvody, vdove a ostatným oprávneným osobám, nesmie presiahnuť nasledujúce:

a) v prípade smrti dočasného zamestnanca v aktívnom služobnom pomere, počas pracovného voľna z osobných dôvodov, vo vojenskej službe, na rodičovskej alebo rodinnej dovolenke, výšku odmeny, ktorú by tento úradník dostával v rámci rovnakej triedy a rovnakého stupňa, keby bol ešte v službe, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré by poberal v tom prípade, a s odpočítaním dane a ostatných povinných zrážok;

b) počas obdobia nasledujúceho po dni, kedy by dočasný zamestnanec uvedený v písmene a) tohto odseku, dovŕšil vek 65 rokov, výšku odchodného, na ktoré by mal potom nárok, ak bol nažive, ktorá vychádza z rovnakej triedy a rovnakého stupňa v čase smrti, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré by poberal, a s odpočítaním dane a ostatných povinných zrážok;

c) v prípade smrti bývalého dočasného zamestnanca, majúceho nárok na invalidný dôchodok, výšku dôchodku, na ktorý by mal nárok, keby bol nažive, po započítaní príspevkov a zrážok, uvedených v písmene b);

2. Na účely odseku 1 sa neberú do úvahy opravné koeficienty, ktoré by mohli ovplyvniť jednotlivé predmetné čiastky.

3. Najvyššia čiastka, vymedzená v písmenách a) až c) odseku 1, sa pomerne rozdelí medzi osoby, majúce nárok na pozostalostný dôchodok podľa ich príslušných nárokov, pričom odsek 1 sa nezohľadní na tento účel.

Na takto rozdelené čiastky sa použije druhý a tretí pododsek článku 84 ods. 1.

Článok 84

1. Dôchodky uvedené vyššie sa vypočítajú na základe platových stupníc, platných v prvý deň mesiaca, v ktorom vznikne nárok.

Neuplatní sa žiadny opravný koeficient.

Dôchodky vyjadrené v euro sa zaplatia v jednej z mien uvedených v článku 29 prílohy VI.

2. Rovnaká úprava sa uplatní aj na dôchodky, ak sa v súlade s článkom 59 upravia odmeny.

3. Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa uplatňujú na poberateľov príspevkov v invalidite.

Oddiel C

Odchodné

Článok 85

Po odchode zo služby má dočasný zamestnanec nárok na vyplatenie odchodného alebo prevod poistno-technického ekvivalentu svojho starobného dôchodku v súlade s článkom 1 prílohy VI.

Článok 86

Ak dočasný zamestnanec využil možnosť ustanovenú v článku 90, jeho odchodné sa zníži pomerne podľa obdobia, v ktorom sa čiastky zrazili.

Prvý pododsek sa nevzťahuje na dočasného zamestnanca, ktorý počas troch mesiacov nasledujúcich po uplatnení tohto služobného poriadku voči nemu, požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto čiastky, plus

▼B

zložený úrok so sadzbou 3,5 % za rok, ktorý možno upraviť na základe postupu ustanoveného v článku 87.

Článok 87

1. Sadzba zloženého úroku je skutočnou sadzbou uvedenou v odseku 2 a 3 a upraví sa podľa potreby pri príležitosti päťročného poistno-technického zhodnotenia.

2. Úrokové sadzby, ktoré sa vezmú do úvahy pri poistno-technických výpočtoch, sú založené na zistených priemerných ročných úrokových sadzbách dlhodobého verejného dlhu členských štátov EÚ uverejneného Komisiou Európskych spoločenstiev. Na výpočet príslušnej úrokovej sadzby očistenej od inflácie potrebnej pre poistno-technické výpočty, sa použije vhodný index spotrebiteľských cien.

3. Skutočná ročná sadzba, ktorá sa má vziať do úvahy pri poistno-technických výpočtoch, je priemerom reálnych priemerných úrokových sadzieb za 12 rokov predchádzajúcich bežnému roku.

Oddiel D

Financovanie systému poistenia pre prípad invalidity a životného poistenia a dôchodkového systému

Článok 88

1. Dávky vyplácané v rámci systému dôchodkového zabezpečenia ustanoveného v oddieli B a C sú účtované na ťarchu rozpočtu agentúry. Členské štáty zúčastňujúce sa na činnosti agentúry spoločne ručia za platbu týchto dávok v súlade so stupnicou, určenou pre financovanie týchto výdavkov.

2. Od platov a príspevkov v invalidite sa odpočítava príspevok zaplatený do systému sociálneho zabezpečenia uvedeného v oddieli B.

3. Pokiaľ ide o financovanie systému sociálneho zabezpečenia, ustanoveného v oddieloch B a C, uplatňuje sa článok 89 tohto služobného poriadku a články 21 a 22 prílohy VI.

4. Príspevky dočasného zamestnanca a agentúry do systému sociálneho zabezpečenia stanoveného v oddieli B a C sa v plnej výške platia do rozpočtu agentúry.

Článok 89

Dočasní zamestnanci prispievajú na náklady na financovanie tohto systému dôchodkového zabezpečenia jednou tretinou. Príspevok je 9,25 % zo základného platu dočasného zamestnanca, pričom opravné koeficienty uvedené v článku 59 sa nezohľadnia. Príspevok sa každý mesiac zrazí z platu dočasných zamestnancov. Príspevok sa upraví v súlade s pravidlami uvedenými v prílohe XII Služobného poriadku ES.

Článok 90

V súlade s podmienkami, ktoré určí agentúra, môže dočasný zamestnanec požiadať agentúru o vykonanie všetkých platieb, ktoré musí vykonať, aby vytvoril alebo zachoval svoje dôchodkové práva vo svojej krajine pôvodu. Agentúra môže tiež rozhodnúť, že uskutočnení všetky platby, ktoré musí zmluvný zamestnanec vykonať, aby si vytvoril alebo zachoval právo na dôchodok vo svojej krajine pôvodu, a to aj vtedy, keď o to tento dočasný zamestnanec nepožiadal. V takomto prípade musí agentúra riadne odôvodniť svoje rozhodnutie.

Tieto platby nepresiahnu dvojnásobok sadzby uvedenej v článku 89 a sú účtované na ťarchu rozpočtu agentúry.

▼B

Oddiel E

Vyrovnanie nárokov dočasných zamestnancov

Článok 91

Systém poistenia pre prípad invalidity alebo systém pozostalostných dôchodkov sú stanovené v článkoch 19 až 23 prílohy VI.

Oddiel F

Platba dávok

Článok 92

1. Platba dávok sa vykoná v súlade s článkami 83 a 84 tohto služobného poriadku a v súlade s článkom 28 prílohy VI.

2. Všetky čiastky, ktoré má uhradiť dočasný zamestnanec agentúre v rámci tohto systému poistenia ku dňu splatnosti dávok, sa odpočítajú od čiastky jeho dávky alebo od dávok, ktoré majú byť zaplatené jeho oprávneným nástupcom. Tento odpočet môže byť rozložený na niekoľko mesiacov.

Oddiel G

Prechod práv na agentúru

Článok 93

1. Ak smrť, poranenie pri nehode alebo chorobu osoby, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, spôsobila tretia strana, na agentúru v súvislosti s povinnosťami, ktoré jej vyplývajú z tohto služobného poriadku v dôsledku udalosti, ktorá bola príčinou tejto smrti, tohto poranenia alebo tejto choroby, prejdú automaticky práva vrátane súdnej vymáhateľnosti nárokov, obete alebo jej oprávnených nástupcov, voči tretej strane.

2. Prechod práv ustanovený v odseku 1 sa okrem iného vzťahuje na:

— nepretržité vyplácanie odmeny v súlade s článkom 52 dočasnému zamestnancovi počas obdobia jeho dočasnej práceneschopnosti,

— platby vykonané v súlade s článkom 59 ods. 5 po smrti dočasného zamestnanca alebo osoby majúcej nárok na invalidný dôchodok,

— dávky vyplácané podľa článkov 67 a 68 a ich vykonávacích predpisov v súvislosti so zdravotným a úrazovým poistením,

— úhradu nákladov, spojených s dopravou tela, uvedenú v článku 72,

— doplnkové rodinné prídavky vyplácané v súlade s článkom 59 ods. 5 a s článkom 2 ods. 3 a 5 prílohy V na nezaopatrené dieťa, trpiace vážnou chorobou, telesným alebo duševným postihnutím,

— príspevky v invalidite, vyplácané v prípade úrazu alebo choroby, ktorej výsledkom je trvalá invalidita, ktorá bráni dočasnému úradníkovi v plnení jeho povinností,

— pozostalostné dôchodky, vyplácané v prípade smrti dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca, alebo smrti manžela/manželky dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca, majúceho nárok na dôchodok, ak tento manžel/manželka nie je dočasným zamestnancom,

— sirotský dôchodok, vyplácaný bez ohľadu na vek dieťaťa dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca, ak toto dieťa si v dôsledku vážnej choroby, invalidity alebo zdravotného postih-

▼B

nutia nemôže zarábať na živobytie po smrti osoby, od ktorej bolo závislé.

3. Na agentúru však neprechádzajú práva na odškodnenie za čisto osobnú ujmu, napríklad nemateriálnu ujmu, bolestné alebo náhradu za znetvorenie a stratu pohodlia, presahujúcu výšku príspevku, poskytovaného pre tieto položky podľa článku 68.

4. Ustanovenia odsekov 1, 2 a 3 nesmú byť prekážkou priamej žaloby zo strany agentúry.

KAPITOLA 7

Náhrada neoprávnených platieb

Článok 94

Každá neoprávnená platba sa nahradí, ak príjemca vedel, že neexistuje dostatočný dôvod pre platbu, alebo ak neoprávnenosť platby bola taká zjavná, že o nej musel vedieť.

Žiadosť o náhradu sa musí dať najneskôr do piatich rokov od dátumu zaplatenia danej čiastky. Ak OOUPZ dokáže potvrdiť, že príjemca úmyselne oklamal administratívu s cieľom získať príslušnú čiastku, žiadosť o náhradu je platná aj po uplynutí tohto obdobia.

KAPITOLA 8

Ukončenie pracovného pomeru

Článok 95

Okrem zániku v prípade úmrtia, pracovný pomer dočasných zamestnancov zaniká:

a) uplynutím mesiaca, v ktorom dočasný zamestnanec dosiahne vek 65 rokov;

b) dňom uvedeným v zmluve; alebo

c) po uplynutí výpovednej lehoty uvedenej v zmluve, ktorá dáva dočasnému zamestnancovi alebo agentúre možnosť jej predčasného ukončenia. Výpovedná lehota nie je kratšia ako jeden mesiac za jeden rok služby, s minimálnou dĺžkou jeden mesiac a maximálnou dĺžkou tri mesiace.

   Pre dočasných zamestnancov, ktorých zmluvy boli predĺžené, maximálna dĺžka je šesť mesiacov. Výpovedná lehota nezačne plynúť počas materskej dovolenky alebo pracovného voľna zo zdravotných dôvodov pod podmienkou, že toto pracovné voľno zo zdravotných dôvodov nepresiahne tri mesiace. Okrem toho bude prerušená počas materskej dovolenky alebo pracovného voľna zo zdravotných dôvodov v súlade s limitmi uvedenými vyššie. Ak agentúra vypovie zmluvu, dočasný zamestnanec má nárok na náhradu zodpovedajúcu jednej tretine jeho základného platu, počas obdobia odo dňa skončenia jeho povinností do dňa uplynutia platnosti jeho zmluvy; alebo

d) ak dočasný zamestnanec nespĺňa podmienky stanovené v článku 36 ods. 2, bod a), pokiaľ nie je možnosť povoliť výnimku podľa tohto ustanovenia. Ak sa nepovolí výnimka, uplatní sa výpovedná lehota uvedená v bode c).

Článok 96

Agentúra môže ukončiť pracovný pomer bez výpovednej lehoty:

a) počas alebo po uplynutí skúšobnej lehoty v súlade s článkom 38;

▼B

b) ak dočasný zamestnanec nemôže pokračovať v plnení svojich povinností po uplynutí obdobia pracovného voľna zo zdravotných dôvodov podľa článku 52. V takom prípade dočasný zamestnanec dostane príspevok vo výške svojho základného platu, plus rodinné prídavky vo výške dvoch dní za každý ukončený mesiac služby.

Článok 97

1. Po skončení disciplinárneho konania ustanoveného v hlave V môže byť pracovný pomer ukončený bez výpovednej lehoty z disciplinárnych dôvodov v závažných prípadoch úmyselného alebo nedbanlivostného previnenia dočasných zamestnancov. OOUPZ prijme odôvodnené rozhodnutie po tom, ako bola dotknutému dočasnému zamestnancovi poskytnutá príležitosť na predloženie vlastnej obhajoby.

Dočasnému zamestnancovi môže byť pred ukončením jeho pracovného pomeru pozastavený výkon jeho služby v súlade s článkom 160.

2. Ak je pracovný pomer ukončený v súlade s odsekom 1, OOUPZ môže rozhodnúť o:

a) obmedzení odchodného ustanoveného v článku 85 na vrátenie príspevku, ustanoveného v článku 88, plus zloženého úroku so sadzbou 3,5 % ročne;

b) celkovom alebo čiastočnom odňatí príspevku na presídlenie ustanoveného v článku 63 ods. 2.

Článok 98

1. Agentúra ukončí pracovný pomer dočasného zamestnanca bez výpovednej lehoty, ak OOUPZ zistí:

a) že zamestnanec v čase svojho prijatia do zamestnania úmyselne poskytol nepravdivé informácie týkajúce sa jeho odbornej kvalifikácie a praxe alebo jeho schopnosti splniť požiadavky článku 36 ods. 2; a

b) že poskytnuté nepravdivé informácie boli rozhodujúcim faktorom pri jeho prijatí do zamestnania.

2. V takýchto prípadoch rozhodne OOUPZ, po vypočutí dotknutého dočasného zamestnanca a po skončení disciplinárneho konania ustanoveného v hlave V, že jeho pracovný pomer je ukončený.

Dočasnému zamestnancovi môže byť pred ukončením jeho pracovného pomeru pozastavený výkon jeho služby v súlade s článkom 160.

Uplatnia sa ustanovenia článku 97 ods. 2.

Článok 99

Bez toho, aby boli dotknuté články 97 a 98, akékoľvek úmyselné alebo nedbanlivostné porušenie povinností podľa tohto služobného poriadku dočasným zamestnancom alebo bývalým dočasným zamestnancom má za následok disciplinárne opatrenia v súlade s hlavou V tohto služobného poriadku.

▼B

HLAVA III

ZMLUVNÍ ZAMESTNANCI

KAPITOLA 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 100

Na účely tohto služobného poriadku „zmluvní zamestnanci“ sú zamestnanci, ktorí nie sú zaradení na pracovné miesto uvedené v zozname pracovných miest pripojenom k rozpočtu agentúry a ktorí sú prijatí na plnenie úloh na plný alebo čiastočný úväzok:

Článok 101

1. Zmluvní zamestnanci sú platení z účelových celkových rozpočtových prostriedkov z rozpočtu agentúry.

2. Riadiaci výbor prijme osobitné ustanovenia upravujúce využívanie zmluvných zamestnancov, pokiaľ je to potrebné, v rámci jednotnej akcie 2004/551/SZBP.

3. Agentúra poskytne v súvislosti s rozpočtovým postupom pravdepodobnú ročnú predpoveď využívania zmluvných zamestnancov podľa funkčných skupín.

Článok 102

1. Zmluvní zamestnanci sú rozdelení do štyroch funkčných skupín zodpovedajúcich povinnostiam, ktoré majú plniť. Každá funkčná skupina sa ďalej delí na triedy a stupne.

2. Základné druhy povinností a zodpovedajúce funkčné skupiny sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Funkčná Skupina	Triedy	Povinnosti
IV	od 13 do 18	Administratívne, poradné, jazykové a obdobné technické úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.
III	od 8 do 12	Výkonné úlohy, písanie dokumentov, účtovníctvo a iné obdobné technické úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.
II	od 4 do 7	Kancelárske a sekretárske úlohy, riadenie sekretariátu a iné obdobné úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.
I	od 1 do 3	Úlohy manuálnej a administratívnej služby vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.

3. Na základe tejto tabuľky vymedzí agentúra právomoci priradené ku každému druhu povinností.

4. Článok 6 sa uplatní primerane.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článok 103

Články 10 až 34 sa uplatnia primerane.

▼B

KAPITOLA 3

Podmienky prijatia do zamestnania

Článok 104

1. Zmluvní zamestnanci sú vyberaní na čo najširšom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov zúčastnených členských štátov a bez ohľadu na ich rasu, politické, filozofické alebo náboženské presvedčenie, vek alebo postihnutie, pohlavie alebo sexuálnu orientáciu a bez ohľadu na ich manželský stav alebo rodinný stav.

2. Prijatie za zmluvného zamestnanca vyžaduje aspoň:

a) vo funkčnej skupine I, úspešné ukončenie povinnej školskej dochádzky;

b) vo funkčných skupinách II a III:

i) ukončené nadstavbové vzdelanie osvedčené diplomom; alebo

ii) ukončené stredoškolské vzdelanie osvedčené diplomom, ktoré umožňuje prístup k nadstavbovému vzdelaniu a príslušná odborná prax v trvaní aspoň troch rokov; alebo

iii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborné vzdelanie alebo odborná prax rovnocennej úrovne;

c) vo funkčnej skupine IV:

i) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu v dĺžke trvania aspoň troch rokov, osvedčené diplomom; alebo

ii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborné vzdelanie rovnocennej úrovne.

3. Zmluvný zamestnanec môže byť prijatý do zamestnania len pod podmienkou, že:

a) je štátnym príslušníkom jedného z členských štátov zúčastnených v agentúre a má všetky práva náležiace občanovi;

b) splnil všetky povinnosti týkajúce sa vojenskej služby, ktoré mu ukladajú zákony;

c) poskytne záruky o tom, že spĺňa požiadavky potrebné pre plnenie zverených úloh;

d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti; a

e) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z jazykov Európskej únie a o uspokojivej znalosti ďalšieho jazyka Európskej únie v rozsahu potrebnom pre plnenie jeho povinností.

4. OOUPZ sa v úvodnej zmluve môže vzdať požiadavky, aby dotknutá osoba predložila doklad o tom, že spĺňa tieto podmienky podľa písmen a), b) a c) odsekov 2 a 3, ak má byť prijatá do zamestnania najviac na tri mesiace.

5. Riadiaci výbor prijme osobitné ustanovenia upravujúce zamestnávanie zmluvných zamestnancov, pokiaľ je to potrebné, v rámci jednotnej akcie 2004/551/SZBP.

Článok 105

Zmluvný zamestnanec je pred prijatím do zamestnania vyšetrený jedným z lekárov oprávnených agentúrou, aby sa agentúra mohla presvedčiť o tom, že spĺňa požiadavky článku 104 ods. 3 písm. d).

Článok 37 sa uplatní primerane.

▼B

Článok 106

1. Zmluvný zamestnanec, ktorého zmluva je uzavretá na obdobie najmenej jedného roka, pracuje v skúšobnej dobe počas prvých šiestich mesiacov trvania svojho pracovného pomeru, ak je zaradený do funkčnej skupiny I, a počas prvých deviatich mesiacov, ak je zaradený do niektorej inej funkčnej skupiny.

2. Ak počas svojej skúšobnej doby nemôže zmluvný zamestnanec z dôvodu choroby alebo úrazu plniť svoje povinnosti počas jedného mesiaca alebo dlhšieho obdobia, môže OOUPZ predĺžiť jeho skúšobnú lehotu o zodpovedajúce obdobie.

3. Aspoň mesiac pred uplynutím skúšobnej doby sa vypracuje správa o spôsobilosti zmluvného zamestnanca plniť povinnosti spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho správaní a efektívnosti v službe. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Zmluvný zamestnanec, ktorého práca sa nepreukázala byť dostatočná pre jeho zotrvanie vo funkcii, bude prepustený. OOUPZ však môže v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú dobu najviac o šesť mesiacov a podľa možnosti prideliť zmluvného zamestnanca do iného oddelenia.

4. Správa o zmluvnom zamestnancovi v skúšobnej dobe môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej doby, ak je jeho práca zjavne nedostatočná. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Na základe správy môže OOUPZ rozhodnúť o prepustení zmluvného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej doby na základe výpovede s jednomesačnou lehotou.

5. Prepustený zmluvný zamestnanec má nárok na odmenu zodpovedajúcu jednej tretine jeho základného platu za každý mesiac odpracovanej skúšobnej doby.

Článok 107

Zmluvy zmluvných zamestnancov možno uzatvárať na určitú dobu najmenej troch mesiacov a nie viac ako štyroch rokov. Možno ich predĺžiť najviac jedenkrát o určitú dobu najviac piatich rokov. Úvodná zmluva a prvé predĺženie musia byť uzavreté najmenej na šesť mesiacov pre funkčnú skupinu I a najmenej na deväť mesiacov pre ostatné funkčné skupiny.

Článok 108

1. Zmluvní zamestnanci sú zaradení iba

i) do tried 13, 14 alebo 16 pre funkčnú skupinu IV;

ii) do tried 8, 9 alebo 10 pre funkčnú skupinu III;

iii) do tried 4 alebo 5 pre funkčnú skupinu II;

iv) do triedy 1 pre funkčnú skupinu I.

Rozdelenie týchto zmluvných zamestnancov v rámci každej funkčnej skupiny zohľadní kvalifikáciu a prax dotknutých osôb. Aby sa vzali do úvahy osobitné potreby agentúry, možno tiež zohľadniť podmienky na trhu práce prevládajúce v Európskej únii. Takíto zmluvní zamestnanci sa zaradia do prvého stupňa v rámci svojej triedy.

2. Ak prejde zmluvný zamestnanec na nové pracovné miesto v rámci funkčnej skupiny, nezaradí sa do nižšej triedy alebo stupňa ako na svojom predchádzajúcom pracovnom mieste.

Ak prejde zmluvný zamestnanec do vyššej funkčnej skupiny, zaradí sa do takej triedy a stupňa, aby jeho odmena bola aspoň rovnaká ako odmena, na ktorú bol oprávnený podľa predchádzajúcej zmluvy.

▼B

Článok 109

1. Prvý pododsek článku 40 sa primerane uplatní na zmluvných zamestnancov zamestnaných najmenej na obdobie jedného roka.

2. Zmluvný zamestnanec, ktorý bol zaradený do jedného stupňa vo svojej triede počas dvoch rokov, je automaticky preradený do nasledujúceho stupňa v tejto triede.

3. V prípade zmluvných zamestnancov sa zaradenie v ďalšej vyššej triede v rovnakej funkčnej skupine uskutočňuje rozhodnutím agentúry. Vykoná sa zaradením takýchto zmlúv do prvého stupňa ďalšej vyššej triedy. Takýto postup sa vykoná výlučne výberom spomedzi zmluvných zamestnancov, ktorí majú zmluvu najmenej na tri roky a ktorí spĺňajú minimálnu prax dvoch rokov vo svojej triede, po zhodnotení porovnateľných zásluh týchto zmluvných zamestnancov, ktorí prichádzajú do úvahy pre postup, a správ o nich. Pri hodnotení porovnateľných zásluh zohľadní OOUPZ najmä správy o dočasných zamestnancoch, používanie jazykov pri výkone ich povinností iných ako jazyk, o ktorého znalosti predložili dôkaz v súlade s článkom 104 ods. 3 písm. e), a v prípade potreby úroveň zodpovednosti, ktorú nesú.

4. Zmluvný zamestnanec môže prejsť do vyššej funkčnej skupiny iba cez účasť na všeobecnom výberovom konaní.

KAPITOLA 4

Pracovné podmienky

Článok 110

Články 41 až 57 sa uplatnia primerane.

KAPITOLA 5

Odmena a výdavky

Článok 111

Články 58 až 66 sa uplatnia primerane, ak články 112 a 113 neustanovujú inak.

Článok 112

Základný plat sa určí podľa rovnakých pravidiel, ako sú tie, ktoré ustanovuje článok 93 PZOZ ES.

Článok 113

Bez ohľadu na článok 63 ods. 3 nie je príspevok na usadenie uvedený v odseku 1 a príspevok na presídlenie uvedený v odseku 2 článku 63 nižší ako:

— 734,76 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a

— 435,62 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

▼B

KAPITOLA 6

Oddiel A

Dávky sociálneho zabezpečenia

Článok 114

Články 67 až 69 sa uplatnia primerane. Článok 67 ods. 4 a 5 sa však neuplatní na dočasného zamestnanca, ktorý zostal v službách agentúry až do dovŕšenia 63 rokov veku, pokiaľ nebol zamestnaný ako takýto zamestnanec viac ako 3 roky.

Článok 115

1. Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý sa stane nezamestnaným po ukončení svojej služby v agentúre, a:

a) ktorý nepoberá príspevok v invalidite od agentúry;

b) ktorého služba nebola ukončená odstúpením z funkcie alebo vypovedaním zmluvy z disciplinárnych dôvodov;

c) ktorý ukončil aspoň šesťmesačnú službu;

d) ktorý má bydlisko v členskom štáte EÚ;

má nárok na mesačnú podporu v nezamestnanosti podľa nižšie stanovených podmienok.

Ak má nárok na dávky v nezamestnanosti z vnútroštátneho systému, je povinný to oznámiť agentúre. V týchto prípadoch sa suma týchto dávok odpočíta od príspevku vyplateného podľa odseku 3.

2. Pre získanie nároku na túto podporu v nezamestnanosti musí bývalý zmluvný zamestnanec:

a) byť na vlastnú žiadosť zaregistrovaný ako uchádzač o zamestnanie na úradoch práce členského štátu EÚ, v ktorom si zriadi bydlisko;

b) splniť si povinnosti stanovené právnymi predpismi tohto členského štátu EÚ pre osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti podľa týchto právnych predpisov;

c) každý mesiac predložiť agentúre potvrdenie vydané príslušným národným úradom práce, uvádzajúce, či si splnil alebo nesplnil povinnosti a podmienky uvedené v písmenách a) a b).

Príspevok môže byť poskytnutý alebo zachovaný agentúrou aj v prípade nesplnenia vnútroštátnych povinností uvedených v písmene b) v prípadoch choroby, úrazu, materstva, invalidity alebo v podobnej situácii, alebo ak vnútroštátny orgán príslušný pre plnenie týchto povinností povolil výnimku.

Riadiaci výbor prijme ustanovenia, ktoré považuje za potrebné na uplatňovanie tohto článku.

3. Podpora v nezamestnanosti sa stanoví podľa základného platu, ktorý bývalý zmluvný zamestnanec dosiahol v čase ukončenia svojej služby. Táto podpora sa stanoví vo výške:

a) 60 % základného platu za prvé obdobie 12 mesiacov,

b) 45 % základného platu od 13. do 24. mesiaca,

c) 30 % základného platu od 25. do 36. mesiaca.

Okrem prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom sa uplatňuje dolná hranica uvedená nižšie ale nie horná hranica, nesmú byť sumy takto vypočítané nižšie ako 878,64 EUR, ani nesmú presiahnuť 1 757,28 EUR. Tieto hranice sa upravia, rovnakým spôsobom ako platové stupnice stanovené v článku 66 Služobného poriadku ES, podľa rovnakých

▼B

pravidiel, ktoré sú stanovené v článku 65 uvedeného služobného poriadku.

4. Obdobie, počas ktorého sa podpora v nezamestnanosti vypláca bývalému zmluvnému zamestnancovi, nesmie presiahnuť 36 mesiacov odo dňa ukončenia služby a v žiadnom prípade nepresiahne obdobie zodpovedajúce jednej tretine skutočnej dĺžky ukončenej služby. Ak počas tohto obdobia bývalý zmluvný zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v odsekoch 1 a 2, platby podpory v nezamestnanosti sa pozastavia. Platby sa obnovia, ak pred uplynutím tohto obdobia bývalý zmluvný zamestnanec znovu splní uvedené podmienky a nezíska nárok na vnútroštátnu dávku v nezamestnanosti.

5. Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na podporu v nezamestnanosti, má nárok na rodinné prídavky podľa rovnakých pravidiel, ktoré sú uvedené v článku 67 Služobného poriadku ES. Príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe podpory v nezamestnanosti za podmienok stanovených v článku 1 prílohy V tohto Služobného poriadku.

Dotknutá osoba je povinná priznať všetky príspevky, resp. prídavky rovnakého druhu, vyplatené z iných zdrojov jemu alebo jeho manželke; tieto príspevky, resp. prídavky sa odpočítajú od tých, ktoré majú byť vyplatené na základe tohto článku.

Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na podporu v nezamestnanosti, má podľa článku 67 nárok na zdravotné poistenie bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

6. Podpora v nezamestnanosti a rodinné prídavky sa vyplácajú z osobitného fondu nezamestnanosti v eurách. Neuplatní sa žiadny opravný koeficient.

7. Zmluvní zamestnanci prispievajú jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % základného platu dotknutej osoby po odpočítaní štandardného príspevku 798,77 EUR a bez zohľadnenia ktoréhokoľvek z opravných koeficientov uvedených v článku 64 Služobného poriadku ES. Tento príspevok sa každý mesiac odpočíta z platu dotknutej osoby a zaplatený, spolu so zvyšnými dvoma tretinami, ktoré uhradí agentúra, do osobitného fondu zamestnanosti vytvoreného v súlade s článkom 28a PZOZ ES. Výšku príspevku prehodnotí a prispôsobí agentúra podľa potreby po uplynutí 6 rokov na základe rizika nezamestnanosti zmluvných zamestnancov agentúry.

8. Na podporu v nezamestnanosti, zaplatenú bývalému zmluvnému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, sa vzťahujú tie isté pravidlá, ako tie ustanovené v nariadení (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

9. Vnútroštátne ministerstvá zodpovedné za zamestnanosť a nezamestnanosť, konajúce v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi, a agentúra efektívne spolupracujú, aby zabezpečili riadne uplatňovanie tohto článku.

10. Podrobnosti prijaté na základe článku 70 ods. 10 sú uplatniteľné aj na tento článok, bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia tretieho pododseku odseku 2 tohto článku.

Článok 116

Články 71 a 72 sa uplatnia primerane.

Článok 117

Dary, pôžičky alebo zálohy možno poskytovať zmluvným zamestnancom počas trvania ich zmluvy alebo po uplynutí platnosti zmluvy, ak je zmluvný zamestnanec práceneschopný v dôsledku vážnej dlhotrvajúcej choroby alebo postihnutia alebo úrazu, ku ktorým došlo počas

▼B

trvania jeho pracovného pomeru, a preukáže, že na túto chorobu alebo tento úraz sa nevzťahuje iný systém sociálneho zabezpečenia.

Oddiel B

Poistenie pre prípad invalidity a smrti

Článok 118

Zmluvní zamestnanci sú poistení v súlade s nasledujúcimi ustanoveniami pre prípad smrti a invalidity, ku ktorým môže dôjsť počas trvania ich pracovného pomeru.

Platby a dávky ustanovené v tomto oddieli sa pozastavia, ak odmena, ktorú zamestnanec dostáva za svoju prácu, je pozastavená v zmysle tohto služobného poriadku.

Článok 119

Ak lekárske vyšetrenie zmluvného zamestnanca pred jeho prijatím do zamestnania preukáže, že je chorý alebo invalidný, OOUPZ môže rozhodnúť, pokiaľ ide o riziká, vyplývajúce z tejto choroby alebo invalidity, že zaručené dávky v súvislosti s invaliditou alebo smrťou mu budú priznané až po uplynutí piatich rokov odo dňa, keď vstúpil do služieb agentúry.

Zmluvný zamestnanec sa môže odvolať proti tomuto rozhodnutiu k posudkovej komisii uvedenej v článku 75 tohto služobného poriadku.

Článok 120

1. Zmluvný zamestnanec, ktorý je úplne invalidný, a z tohto dôvodu musí prerušiť zamestnanie v agentúre, má počas trvania invalidity nárok na príspevok v invalidite, ktorého výška sa určí nasledovne.

Ak zmluvný zamestnanec, ktorý je poberateľom príspevku v invalidite, dosiahne vek 65 rokov, uplatnia sa všeobecné pravidlá o odchodnom. Výška odchodného sa určí na základe platu pre triedu a stupeň, v ktorých bol zaradený zmluvný zamestnanec v čase, keď sa stal invalidným.

2. Príspevok v invalidite je 70 % posledného základného platu zmluvného zamestnanca. Nie je však nižší ako základný mesačný plat zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, triede 1, stupni 1. Príspevok vyplatený v invalidite podlieha príspevkom zaplateným do systému dôchodkového zabezpečenia vypočítaným na základe tohto príspevku.

3. Ak invalidita zmluvného zamestnanca vznikne v dôsledku úrazu počas alebo v súvislosti s plnením jeho povinností, choroby z povolania, hrdinského činu v prospech verejného blaha alebo ohrozenia vlastného života a zdravia v mene záchrany inej ľudskej bytosti, príspevok v invalidite je najmenej 120 % základného mesačného platu zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, triede 1, stupni 1. V takom prípade sú príspevky na dôchodok hradené z rozpočtu predchádzajúceho zamestnávateľa.

4. V prípade invalidity, ktorú si zmluvný zamestnanec spôsobil úmyselne, môže OOUPZ rozhodnúť, že tento zamestnanec by mal poberať len odchodné podľa článku 128.

5. Osoby, ktoré majú nárok na príspevok v invalidite, majú súčasne nárok na rodinné prídavky stanovené podľa článku 59 ods. 3, v súlade s prílohou V; príspevok na domácnosť sa stanoví na základe príspevku príjemcu.

▼B

Článok 121

1. O invalidite rozhodne posudková komisia ustanovená v článku 75.

2. Nárok na príspevok v invalidite vznikne dňom nasledujúcim po dni ukončenia pracovného pomeru zmluvného zamestnanca podľa článkov 95 a 96, ktoré sa uplatnia primerane.

3. Agentúra môže vyžadovať pravidelné preskúmanie poberateľa príspevku v invalidite, s cieľom stanoviť, že naďalej spĺňa podmienky vyplácania tohto príspevku. Ak posudková komisia zistí, že tieto podmienky už nespĺňa, zmluvný zamestnanec znovu nastúpi do služby, ak platnosť jeho zmluvy ešte neuplynula.

Ak sa však ukáže, že nie je možné prijať dotknutú osobu do služieb agentúry, platnosť zmluvy možno skončiť, iba ak sa zamestnancovi vyplatí suma zodpovedajúca odmene, ktorá by mu bola vyplatená počas výpovednej doby, a prípadne náhrada za skončenie platnosti zmluvy stanovená v článku 95. Uplatní sa tiež článok 128.

Článok 122

1. Oprávnené osoby po zosnulom zmluvnom zamestnancovi určené podľa rovnakých pravidiel, ako sú tie, ktoré ustanovuje kapitola 3 prílohy VI, majú nárok na pozostalostný dôchodok stanovený v článkoch 123 až 126.

2. V prípade smrti bývalého zmluvného zamestnanca, ktorý bol poberateľom príspevku v invalidite, majú oprávnené osoby po zosnulom zmluvnom zamestnancovi, určené v kapitole 3 prílohy VI, nárok na pozostalostný dôchodok uvedený v tejto prílohe.

3. Ak je miesto pobytu zmluvného zamestnanca alebo bývalého zmluvného zamestnanca poberajúceho príspevok v invalidite neznáme dlhšie ako jeden rok, dočasné dôchodky jeho manželovi/manželke a osobám uznaným za jeho závislé osoby sa určia podľa rovnakých pravidiel, ktoré sú uvedené v kapitolách 5 a 6 prílohy VIII Služobného poriadku ES.

Článok 123

Nárok na výplatu dôchodku vzniká prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne prvým dňom mesiaca nasledujúceho po období, počas ktorého pozostalý manžel/manželka, siroty alebo závislé osoby dostávajú jeho odmenu podľa článku 59 ods. 8.

Článok 124

Pozostalý manžel/manželka zmluvného zamestnanca má nárok na pozostalostný dôchodok v súlade s kapitolou 3 prílohy VI. Dôchodok bude najmenej 35 % posledného základného mesačného platu, ktorý dostal zmluvný zamestnanec, a nebude nižší ako základný mesačný plat zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, triede 1, stupni 1.

Osoba poberajúca pozostalostný dôchodok má za podmienok stanovených v prílohe V nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 59 ods. 3. Prídavky na nezaopatrené dieťa sa však rovnajú dvojnásobku čiastky príspevku uvedeného v článku 59 ods. 3 písm. b).

Článok 125

1. Ak zmluvný zamestnanec alebo bývalý zmluvný zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku majúceho/-u nárok na pozostalostný dôchodok, deti považované za jeho závislé osoby majú nárok na sirotský dôchodok v súlade s článkom 81, ktorý sa uplatní primerane.

▼B

2. Rovnaký nárok platí pre deti spĺňajúce podmienky uvedené vyššie v prípade smrti alebo nového manželstva manžela/manželky, ktorý/-á má nárok na pozostalostný dôchodok.

3. Ak zmluvný zamestnanec alebo bývalý zmluvný zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite zomrie, ale podmienky stanovené v odseku 1 nie sú splnené, uplatnia sa primerane ustanovenia tretieho odseku článku 81.

4. Sirotský dôchodok osoby, ktorá sa považuje za nezaopatrené dieťa podľa článku 2 ods. 4 prílohy V, nesmie presiahnuť dvojnásobok príspevku na nezaopatrené dieťa. Nárok na dôchodok však skončí, ak je podľa uplatniteľných vnútroštátnych právnych predpisov za výživu zodpovedná tretia strana.

5. Ak zomrie biologický rodič, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom, nevyplatí sa žiadny sirotský dôchodok.

6. Siroty majú nárok na príspevok na vzdelanie v súlade s článkom 3 prílohy V.

Článok 126

V prípade rozvodu, alebo ak existuje viacero kategórií pozostalých, ktorí majú nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí spôsobom stanoveným v kapitole 3 prílohy VI.

Článok 127

Články 83 a 84 sa uplatnia primerane.

Oddiel C

Odchodné

Článok 128

Po odchode zo služby má zmluvný zamestnanec nárok na vyplatenie odchodného alebo prevod poistno-technického ekvivalentu svojho starobného dôchodku v súlade s článkom 1 prílohy VI.

Článok 129

1. Ak zmluvný zamestnanec využil možnosť ustanovenú v článku 137, jeho odchodné sa zníži pomerne podľa obdobia, v ktorom boli sumy čerpané.

2. Predchádzajúci odsek sa nevzťahuje na zmluvného zamestnanca, ktorý v období troch mesiacov nasledujúcich po uplatnení tohto služobného poriadku voči nemu požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto sumy, plus zložený úrok so sadzbou 3,5 % za rok, ktorý možno upraviť na základe postupu ustanoveného v článku 87.

Oddiel D

Financovanie systému poistenia pre prípad invalidity a životného poistenia a dôchodkového systému

Článok 130

Články 88 a 89 tohto služobného poriadku sa uplatnia primerane.

▼B

Článok 131

V súlade s podmienkami, ktoré určí agentúra, môže zmluvný zamestnanec požiadať agentúru o uskutočnenie všetkých platieb, ktoré musí vykonať, aby vytvoril alebo zachoval svoje dôchodkové práva, poistenie pre prípad nezamestnanosti, životné poistenie a zdravotné poistenie v krajine, v ktorej bol naposledy poistený v týchto systémoch. Agentúra môže tiež rozhodnúť, že uskutočnení všetky platby, ktoré musí zmluvný zamestnanec vykonať, aby vytvoril alebo zachoval svoje dôchodkové práva vo svojej krajine pôvodu, a to aj vtedy, keď o to tento zmluvný zamestnanec nepožiadal. V takomto prípade musí agentúra riadne odôvodniť svoje rozhodnutie. Počas trvania týchto príspevkov nepožíva zmluvný zamestnanec výhody systému zdravotného poistenia agentúry. Naviac, počas obdobia zodpovedajúceho týmto príspevkom nie je zmluvný zamestnanec krytý životným poistením ani systémom dôchodkového zabezpečenia agentúry a nenadobúda práva podľa systému poistenia pre prípad nezamestnanosti a dôchodkového systému agentúry.

Skutočné obdobie týchto platieb pre ktoréhokoľvek zmluvného zamestnanca nepresiahne 6 mesiacov. Agentúra však môže rozhodnúť o predĺžení tohto obdobia na jeden rok. Tieto platby sa účtujú na ťarchu rozpočtu agentúry. Platby na vytvorenie alebo zachovanie dôchodkových práv nepresiahnu dvojnásobok príspevku stanoveného v článku 89.

Oddiel E

Vyrovnanie nárokov zmluvných zamestnancov

Článok 132

Systém poistenia pre prípad invalidity alebo systém pozostalostných dôchodkov sú stanovené v článkoch 19 až 23 prílohy VI.

Oddiel F

Platba dávok

Článok 133

1. Články 83 a 84 tohto Služobného poriadku, ako aj článok 29 prílohy VI, sa uplatnia primerane.

2. Všetky sumy, ktoré je zmluvný zamestnanec povinný uhradiť agentúre, v rámci tohto systému poistenia, ku dňu splatnosti dávok, sa odpočítajú od sumy jeho dávky alebo od dávok, ktoré majú byť zaplatené jeho oprávneným nástupcom. Tento odpočet môže byť rozložený na niekoľko mesiacov.

Oddiel G

Prechod práv na agentúru

Článok 134

Ustanovenia článku 93 sa uplatnia primerane v prospech agentúry.

KAPITOLA 7

Náhrada neoprávnených platieb

Článok 135

Ustanovenia článku 94 o náhrade neoprávnených platieb sa uplatnia primerane.

▼B

KAPITOLA 8

Ukončenie pracovného pomeru

Článok 136

Články 95 až 99 sa uplatnia primerane na zmluvných zamestnancov.

V prípade disciplinárneho konania proti zmluvnému zamestnancovi má disciplinárna komisia uvedená v článku 142 dvoch ďalších členov z rovnakej funkčnej skupiny a triedy ako dotknutý zmluvný zamestnanec. Títo dvaja ďalší členovia sú vymenovaní na základe ad hoc postupu, na ktorom sa dohodnú OOUPZ a Výbor zamestnancov.

HLAVA IV

ZÁSTUPCOVIA ZAMESTNANCOV

Článok 137

1. Výbor zamestnancov je vytvorený podľa metód, ktoré určí riadiaci výbor.

2. Výbor zamestnancov zastupuje záujmy zamestnancov voči agentúre a zabezpečuje stály kontakt medzi agentúrou a zamestnancami. Prispieva k plynulému fungovaniu služby poskytnutím priestoru pre vyjadrenie stanoviska zamestnancov.

Informuje príslušné útvary agentúry o všetkých problémoch so všeobecnými dôsledkami, týkajúcich sa výkladu a uplatňovania tohto služobného poriadku. Môže poskytovať konzultácie o všetkých problémoch tohto druhu.

Výbor zamestnancov predkladá príslušným útvarom agentúry návrhy týkajúce sa organizácie a prevádzkovania služby a návrhy na zlepšenie pracovných podmienok alebo celkových životných podmienok zamestnancov.

Výbor zamestnancov sa zúčastňuje na riadení a kontrole útvarov sociálnej starostlivosti, zriadených agentúrou v záujme jeho zamestnancov. So súhlasom agentúry môže vytvárať takéto služby sociálnej starostlivosti.

HLAVA V

DISCIPLINÁRNE KONANIE

Oddiel A

Všeobecné ustanovenia

Článok 138

1. Každé porušenie povinností vyplývajúcich z tohto služobného poriadku, zamestnancom alebo bývalým zamestnancom, úmyselné alebo spôsobené nedbanlivosťou z jeho strany, vystaví tohto zamestnanca disciplinárnemu konaniu.

2. Ak sa OOUPZ dozvie o dôkaze porušenia povinností v zmysle odseku 1, môže začať správne šetrenie, ktorým sa má objasniť, či k tomuto porušeniu došlo.

Článok 139

1. Kedykoľvek, keď vnútorné vyšetrovanie odhalí možnosť osobného zainteresovania zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, je táto osoba okamžite informovaná, pokiaľ to nepoškodí vyšetrovanie. V žiadnom

▼B

prípade nesmú byť závery vyšetrovaní obsahujúce meno zamestnanca použité bez toho, že by mal dotknutý zamestnanec možnosť vyjadriť sa k skutočnostiam, ktoré sa ho týkajú, ak už vyšetrovanie bolo ukončené. Závery obsahujú odkaz na tieto vyjadrenia.

2. V prípadoch vyžadujúcich úplnú utajenosť na účely vyšetrovania a vyžadujúcich použitie vyšetrovacích postupov spadajúcich do oblasti vnútroštátnej súdnej právomoci, povinnosť prizvať zamestnanca, aby sa vyjadril, môže byť po dohode s OOUPZ odložená. V takýchto prípadoch nemožno začať žiadne disciplinárne konanie skôr, ako bolo zamestnancovi umožnené vyjadriť sa.

3. Ak nebol po skončení vnútorného vyšetrovania získaný dôkaz proti zamestnancovi, proti ktorému bolo vznesené obvinenie, toto vyšetrovanie sa ukončí bez ďalších krokov na základe rozhodnutia riaditeľa agentúry, ktorý o tom písomne informuje zamestnanca. Zamestnanec môže žiadať, aby sa toto rozhodnutie vložilo do jeho osobného spisu.

4. OOUPZ informuje dotknutú osobu o ukončení vyšetrovania a oznámi mu závery zo správy z vyšetrovania, a na žiadosť a s ohľadom na ochranu oprávnených záujmov tretích strán, všetky dokumenty priamo spojené s obvinením, ktoré bolo proti nemu vznesené.

Článok 140

Na základe správy z vyšetrovania, po oboznámení dotknutého zamestnanca so všetkými dôkazmi v spise a po vypočutí dotknutého zamestnanca, môže OOUPZ:

a) rozhodnúť, že proti zamestnancovi nebol získaný žiadny dôkaz, o čom je písomne informovaný; alebo

b) rozhodnúť, aj v prípade, že porušil alebo sa zdá, že porušil povinnosti, že sa neuskutoční disciplinárne konanie, a prípadne zamestnancovi zaslať napomenutie; alebo

c) v prípade porušenia povinností v zmysle článku 138:

   i) rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania podľa oddielu D tejto hlavy; alebo

   ii) rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania pred disciplinárnou komisiou.

Článok 141

Zamestnanca, ktorého nemožno z objektívnych dôvodov vypočuť podľa ustanovení tejto hlavy, možno požiadať, aby predložil písomné vyjadrenie, alebo ho môže zastúpiť osoba, ktorú si zvolí.

Oddiel B

Disciplinárna komisia

Článok 142

1. V agentúre sa vytvorí disciplinárna komisia. Disciplinárna komisia má aspoň jedného člena, ktorý môže byť predsedom, vybratého spomedzi zamestnancov Rady Európskej únie.

2. Disciplinárna komisia je zložená z predsedu a štyroch riadnych členov, ktorí môžu byť nahradení náhradníkmi, pričom aspoň jeden z členov musí mať rovnakú funkčnú skupinu ako zamestnanec, proti ktorému sa vedie disciplinárne konanie.

▼B

Článok 143

1. OOUPZ a Výbor zamestnancov uvedený v článku 137 vymenujú každý súčasne po dvoch členoch a dvoch náhradníkoch.

2. Predsedu a náhradníka za predsedu vymenuje OOUPZ.

3. Predseda, členovia a náhradníci sa vymenujú na obdobie troch rokov. Agentúra však môže stanoviť kratšie obdobie pre členov a náhradníkov, nie však menej ako jeden rok.

4. Dotknutý zamestnanec je oprávnený zamietnuť jedného člena disciplinárnej komisie do piatich dní od vytvorenia disciplinárnej komisie. Agentúra môže tiež zamietnuť jedného člena disciplinárnej komisie.

V rovnakej lehote môžu členovia disciplinárnej komisie požiadať o uvoľnenie z povinnosti z dôvodu oprávnených záujmov a v prípade konfliktu záujmov sa vzdajú funkcie.

Článok 144

Disciplinárnej komisii pomáha sekretár, ktorého menuje OOUPZ.

Článok 145

1. Predseda a členovia disciplinárnej komisie sú pri plnení svojich povinností úplne nezávislí.

2. Rokovania a konanie disciplinárnej komisie sú tajné.

Oddiel C

Disciplinárne opatrenia

Článok 146

1. OOUPZ môže uložiť niektorý z nasledujúcich trestov:

a) písomné napomenutie;

b) pokarhanie;

c) odklad postupu do vyššieho stupňa na obdobie od jedného do 23 mesiacov;

d) preradenie o jeden stupeň;

e) dočasné preradenie do nižšej triedy na obdobie od 15 dní do jedného roka;

f) preradenie do nižšej triedy v rovnakej funkčnej skupine;

g) zaradenie do nižšej funkčnej skupiny, so súčasným preradením do nižšej triedy alebo bez preradenia;

h) odvolanie z funkcie, a prípadne zníženie sumy príspevku v invalidite na stanovené obdobie; účinky tohto opatrenia nemožno rozšíriť na závislé osoby zamestnanca. V prípade takéhoto krátenia však príjem bývalého zamestnanca nesmie byť nižší ako životné minimum, ktoré zodpovedá základnému platu dočasného zamestnanca na prvom stupni v triede 1, s pripočítaním všetkých vyplácaných rodinných prídavkov.

2. Ak poberá zamestnanec príspevok v invalidite, OOUPZ môže rozhodnúť znížiť sumu tohto príspevku na stanovené obdobie; účinky tohto opatrenia nemožno rozšíriť na závislé osoby zamestnanca. Príjem zamestnanca však nesmie byť nižší ako životné minimum, ktoré zodpovedá základnému platu dočasného zamestnanca v prvom stupni v triede 1, s pridaním všetkých vyplácaných rodinných prídavkov.

▼B

3. Jeden prípad previnenia povedie najviac k jednému disciplinárnemu trestu.

Článok 147

Prísnosť uloženého disciplinárneho trestu musí byť primeraná závažnosti previnenia. Pri určovaní závažnosti previnenia a rozhodovaní o disciplinárnom treste, ktorý sa má uložiť, sa prihliada najmä na:

a) povahu previnenia a okolnosti, za ktorých k nemu došlo;

b) rozsah, v akom previnenie negatívne ovplyvňuje integritu, povesť alebo záujmy agentúry;

c) rozsah, v akom previnenie zahŕňa úmyselné konanie alebo nedbanlivosť;

d) motívy previnenia zamestnanca;

e) triedu a prax zamestnanca;

f) stupeň osobnej zodpovednosti zamestnanca;

g) úroveň povinností a úloh zamestnanca;

h) to, či previnenie spočíva v opakovanom konaní alebo správaní;

i) správanie sa zamestnanca počas jeho kariéry.

Oddiel D

Disciplinárne konanie, ktoré sa neuskutočňuje pred disciplinárnou komisiou

Článok 148

OOUPZ môže rozhodnúť o treste písomného napomenutia alebo pokarhania aj bez toho, že by sa poradil s disciplinárnou komisiou. Dotknutý zamestnanec je pred prijatím takéhoto opatrenia OOUPZ vypočutý.

Oddiel E

Disciplinárne konanie pred disciplinárnou komisiou

Článok 149

1. OOUPZ predloží disciplinárnej komisii správu, jasne uvádzajúcu skutočnosti, ktoré sú predmetom sťažnosti, a v prípade potreby okolnosti ich vzniku vrátane akýchkoľvek priťažujúcich alebo poľahčujúcich okolností.

2. Správa sa poskytne dotknutému zamestnancovi a predsedovi disciplinárnej komisie, ktorý s ňou oboznámi členov disciplinárnej komisie.

Článok 150

1. Dotknutý zamestnanec má po prijatí správy právo získať svoj úplný osobný spis a vyhotoviť si kópie zo všetkých dokumentov týkajúcich sa konania, vrátane oslobodzujúcich dôkazov.

2. Dotknutý zamestnanec má najmenej 15 dní odo dňa prijatia správy, ktorou sa začína disciplinárne konanie, na prípravu obhajoby.

3. Dotknutému zamestnancovi môže pomáhať osoba, ktorú si zvolí.

Článok 151

1. Ak za prítomnosti predsedu disciplinárnej komisie dotknutý zamestnanec uzná svoje previnenie a bezpodmienečne prijme správu

▼B

uvedenú v článku 148 tohto služobného poriadku, môže OOUPZ, v súlade so zásadou proporcionality medzi charakterom previnenia a zvažovaným postihom, stiahnuť prípad z disciplinárnej komisie. Ak sa prípad stiahne z disciplinárnej komisie, predseda predloží stanovisko k zvažovanému postihu.

2. Podľa tohto postupu môže OOUPZ, odchylne od článku 148, uložiť niektorú z pokút ustanovených v článku 146 ods. 1 písm. a) až d).

3. Pred tým, než dotknutý zamestnanec uzná svoje previnenie, bude informovaný o dôsledkoch takéhoto uznania.

Článok 152

Pred prvým zasadaním disciplinárnej komisie predseda poverí jedného z jej členov prípravou všeobecnej správy o záležitosti a náležite informuje ostatných členov disciplinárnej komisie.

Článok 153

1. Disciplinárna komisia vypočuje dotknutého zamestnanca; pri vypočúvaní môže predložiť písomné alebo ústne pripomienky, a to buď osobne alebo prostredníctvom zástupcu. Môže predvolať svedkov.

2. Agentúru pred disciplinárnou komisiou zastupuje zamestnanec, ktorého na tento účel poverila OOUPZ a ktorý má práva zodpovedajúce právam dotknutého zamestnanca.

Článok 154

1. Ak sa disciplinárna komisia domnieva, že nemá dostatočne jasné informácie týkajúce sa skutočností, ktoré sú predmetom sťažnosti, alebo okolností ich vzniku, nariadi vyšetrovanie, pri ktorom každá strana môže predložiť argumenty a reagovať na argumenty druhej strany.

2. Predseda alebo člen disciplinárnej komisie vedie vyšetrovanie v mene disciplinárnej komisie. Na účely vyšetrovania disciplinárna komisia môže požiadať o všetky dokumenty týkajúce sa záležitosti, ktorá jej bola predložená. Agentúra splní všetky prípadné požiadavky disciplinárnej komisie v časovej lehote. Ak je táto žiadosť adresovaná zamestnancovi, prijme sa oznámenie o každom odmietnutí splnenia.

Článok 155

Po preskúmaní predložených dokumentov a berúc do úvahy všetky ústne alebo písomné vyhlásenia a výsledky vyšetrovania, disciplinárna komisia väčšinou hlasov vydá odôvodnené stanovisko k tomu, či sa preukázali skutočnosti, ktoré sú predmetom sťažnosti, a ku každému postihu, ku ktorému tieto skutočnosti povedú. Stanovisko podpíšu všetci členovia disciplinárnej komisie. Každý člen môže k stanovisku pripojiť svoj odlišný názor. Disciplinárna komisia predloží stanovisko OOUPZ a dotknutému zamestnancovi do dvoch mesiacov od dátumu prijatia správy OOUPZ, pod podmienkou, že táto časová lehota zodpovedá stupňu zložitosti prípadu. Ak sa viedlo vyšetrovanie na podnet disciplinárnej komisie, je časová lehota štyri mesiace, pod podmienkou, že táto časová lehota zodpovedá stupňu zložitosti prípadu.

Článok 156

1. Predseda disciplinárnej komisie nehlasuje o záležitostiach, predložených komisii, s výnimkou procesných otázok alebo v prípade rovnosti hlasov.

▼B

2. Predseda disciplinárnej komisie zabezpečí, aby rozhodnutia disciplinárnej komisie boli vykonané, a všetkých jej členov oboznámi so všetkými informáciami a dokumentmi, ktoré sa týkajú prípadu.

Článok 157

Tajomník vyhotoví zápisnice zo zasadaní disciplinárnej komisie. Svedkovia podpíšu zápisnice, v ktorých budú zaznamenané ich výpovede.

Článok 158

1. Náklady, ktoré vznikli z podnetu dotknutého zamestnanca v priebehu disciplinárneho konania a najmä výdavky na osobu, ktorú si zamestnanec vyberie na svoju obhajobu, znáša zamestnanec, ak disciplinárne konanie povedie k stanoveniu niektorého postihu uvedeného v článku 146.

2. OOUPZ však môže vo výnimočných prípadoch rozhodnúť inak, ak by bola záťaž na dotknutého zamestnanca neprimeraná.

Článok 159

1. Po vypočúvaní zamestnanca OOUPZ prijme rozhodnutie ako je uvedené v článkoch 146 a 147 do dvoch mesiacov od prijatia stanoviska disciplinárnej komisie. Rozhodnutie musí byť odôvodnené.

2. Ak sa OOUPZ rozhodne prípad uzavrieť bez udelenia disciplinárneho postihu, bezodkladne o tom písomne informuje dotknutého zamestnanca. Dotknutý zamestnanec môže žiadať, aby sa toto rozhodnutie vložilo do jeho osobného spisu.

Oddiel F

Pozastavenie výkonu služby

Článok 160

1. Ak OOUPZ obviní zamestnanca zo závažného pochybenia, či už z neplnenia si svojich služobných povinností alebo porušenia zákona, môže pozastaviť výkon služby osoby obvinenej z tohto pochybenia na dobu určitú alebo neurčitú.

2. OOUPZ môže prijať toto rozhodnutie po vypočutí dotknutého zamestnanca okrem mimoriadnych okolností.

Článok 161

1. Rozhodnutie o pozastavení výkonu služby zamestnanca musí uvádzať, či zamestnanec bude ďalej dostávať celú odmenu počas obdobia pozastavenia výkonu jeho služby, alebo či mu z nej bude zadržaná určitá čiastka. Čiastka vyplácaná zamestnancovi nesmie byť za žiadnych okolností nižšia ako životné minimum, ktoré zodpovedá základnému platu dočasného zamestnanca prvého stupňa triedy 1 s pridaním všetkých splatných rodinných prídavkov.

2. O stave zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon služby, sa musí rozhodnúť do šiestich mesiacov od dátumu nadobudnutia platnosti pozastavenia výkonu služby. Ak sa neprijme rozhodnutie do šiestich mesiacov, dotknutý zamestnanec má právo poberať znovu celú odmenu podľa odseku 3.

3. Odmena môže byť naďalej čiastočne zrazená po šesťmesačnej lehote uvedenej v odseku 2, ak dotknutý zamestnanec v trestnom konaní je za rovnaké činy a na základe trestného konania vo väzbe. V takých prípadoch zamestnanec nedostáva celú odmenu, až kým príslušný súd nenariadi jeho prepustenie.

▼B

4. Čiastky zrazené podľa odseku 1 sa znovu vyplatia zamestnancovi, ak konečné rozhodnutie neuloží tvrdší disciplinárny postih ako písomné napomenutie, pokarhanie alebo odklad postupu do vyššieho stupňa alebo ak nie je uložený žiadny disciplinárny postih; v druhom prípade sa uskutoční náhrada spolu s úrokmi podľa úrokovej sadzby stanovenej v článku 87.

Oddiel G

Súčasné trestné stíhanie

Článok 162

Ak je zamestnanec trestne stíhaný pre rovnaké činy, konečné rozhodnutie sa prijme, až keď súd, prejednávajúci prípad, dospeje ku konečnému rozsudku.

Oddiel H

Záverečné ustanovenia

Článok 163

Zamestnanec, ktorému bol nariadený iný disciplinárny postih ako odvolanie z funkcie, môže po troch rokoch v prípade písomného napomenutia alebo pokarhania alebo po šiestich rokoch v prípade iného postihu predložiť žiadosť o odstránenie všetkých zmienok o tomto postihu z jeho osobného spisu. OOUPZ rozhodne, či tejto žiadosti vyhovie.

Článok 164

Ak sa objavia nové skutočnosti, ktoré budú podložené podstatnými dôkazmi, OOUPZ môže obnoviť disciplinárne konanie z vlastnej iniciatívy alebo na žiadosť dotknutého zamestnanca.

Článok 165

Ak sa neviedol žiadny prípad proti zamestnancovi podľa článku 159, zamestnanec má právo žiadať, aby mu bola nahradená vzniknutá škoda prostredníctvom vhodnej propagácie rozhodnutia OOUPZ.

Článok 166

Riadiaci výbor prijme vykonávacie opatrenia na tieto postupy.

HLAVA VI

OPRAVNÉ PROSTRIEDKY

Článok 167

1. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, môže predložiť OOUPZ žiadosť, aby prijal rozhodnutie, ktoré sa jej týka. OOUPZ oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa predloženia žiadosti. Ak po uplynutí tejto lehoty dotknutá osoba nedostala odpoveď na svoju sťažnosť, považuje sa to za nepriamo prijaté rozhodnutie, ktorým sa jej sťažnosť zamieta, a môže sa proti nemu odvolať v súlade s nasledujúcim odsekom.

2. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, môže predložiť OOUPZ sťažnosť na akt, ktorý má na ňu priaznivý účinok, ak uvedený orgán prijal rozhodnutie, alebo ak neprijal opatrenie, predpísané služobným poriadkom. Sťažnosť musí byť podaná do troch mesiacov. Táto lehota začne plynúť:

▼B

— dňom uverejnenia aktu, ak ide o opatrenie všeobecného charakteru,

— dňom oznámenia rozhodnutia dotknutej osobe, ale v každom prípade najneskôr odo dňa prijatia tohto oznámenia dotknutou osobou, ak opatrenie postihuje uvedenú osobu; ak akt, ktorý však postihuje uvedenú osobu obsahuje aj sťažnosť na ďalšiu osobu, táto lehota začne plynúť pre túto druhú osobu dňom, keď prijme príslušné oznámenie, ale v každom prípade najneskôr dňom uverejnenia,

— dňom uplynutia lehoty, predpísanej pre odpoveď, ak sa sťažnosť týka nepriamo prijatého rozhodnutia, ktorým sa zamieta žiadosť ustanovená v odseku 1.

OOUPZ oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa podania sťažnosti. Ak po uplynutí tejto lehoty dotknutá osoba nedostala odpoveď na svoju sťažnosť, považuje sa to za nepriamo prijaté rozhodnutie, ktorým sa jej sťažnosť zamieta, a môže sa proti nemu odvolať podľa článku 169.

HLAVA VII

ODVOLACIA KOMISIA

Článok 168

1. Na uplatnenie súdnej právomoci vo všetkých sporoch medzi agentúrou a akoukoľvek osobou, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, sa vytvorí odvolacia komisia.

2. Odvolaciu komisiu tvoria štyria sudcovia, ktorých menuje Rada Európskej únie na obdobie šiestich rokov spomedzi kandidátov predstavených zúčastnenými členskými štátmi po porade so Súdnym dvorom Európskych spoločenstiev. Pri zostavovaní prvej odvolacej komisie sa však menujú dvaja sudcovia na tri roky a dvaja sudcovia na šesť rokov. Ak odvolacia komisia nedospeje k väčšinovému rozhodnutiu, má predseda právo rozhodnúť svojím hlasom.

3. Sudcovia si spomedzi seba volia predsedu odvolacej komisie na obdobie troch rokov. Predsedu možno zvoliť znova.

4. Každé tri roky sa uskutoční čiastočná obmena sudcov. Sudcov, ktorým sa skončilo funkčné obdobie, možno vymenovať znova.

5. Sudcovia odvolacej komisie sú nezávislí. Nie sú viazaní žiadnymi pokynmi.

6. Sudcovia počas svojho mandátu nesmú zastávať iné funkcie v agentúre.

7. Odvolacia komisia vymenuje svojho tajomníka a upraví jeho postavenie.

Článok 169

1. Odvolanie na odvolaciu komisiu je prípustné, len ak:

— OOUPZ bola predtým predložená sťažnosť v súlade s článkom 167 ods. 2 v lehote stanovenej v uvedenom článku, a

— sťažnosť bola zamietnutá výslovnými rozhodnutiami alebo konkludentne prijatým rozhodnutím.

2. Odvolanie podľa odseku 1 sa musí podať do troch mesiacov. Táto lehota začne plynúť:

— dňom oznámenia rozhodnutia prijatého na základe sťažnosti,

— dňom uplynutia lehoty stanovenej pre odpoveď, ak odvolanie bolo podané proti nepriamo prijatému rozhodnutiu, ktorým sa zamieta sťažnosť, predložená v súlade s článkom 167 ods. 2; ak sťažnosť bude zamietnutá výslovným rozhodnutím po tom, ako bola zamiet-

▼B

nutá konkludentne prijatým rozhodnutím, no pred uplynutím lehoty pre podanie odvolania, lehota pre podanie odvolania začne bežať znovu.

3. Odchylne od odseku 1 tohto článku dotknutá osoba môže po predložení sťažnosti OOUPZ v súlade s článkom 167 ods. 2 okamžite podať odvolanie k odvolacej komisii pod podmienkou, že toto odvolanie bude sprevádzané žiadosťou o odklad výkonu sporného aktu, alebo o prijatie predbežných opatrení. Konanie vo veci pred odvolacou komisiou sa potom preruší až dovtedy, kým sa neprijme výslovné alebo konkludentné rozhodnutie, ktorým sa sťažnosť zamieta.

4. V rozsahu a podľa podmienok stanovených v rokovacom poriadku, stranám pomáha osoba, ktorú si zvolia.

5. Odvolacia komisia zostaví rokovací poriadok, ktorý musí schváliť Rada Európskej únie a Súdny dvor Európskych spoločenstiev. Odvolacia komisia môže rokovací poriadok meniť a dopĺňať. Zmeny a doplnenia musí schváliť Rada po dohode so Súdnym dvorom.

6. Kým nenadobudne účinnosť rokovací poriadok odvolacej komisie, platí primerane rokovací poriadok Súdu prvej inštancie Európskych spoločenstiev.

7. Odvolacia komisia rozhoduje na náklady prípadu. Pokiaľ osobitné ustanovenia rokovacieho poriadku neustanovujú inak, povinnosťou neúspešnej strany bude zaplatiť náklady, ak tak rozhodne odvolacia komisia.

HLAVA VIII

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 170

1. Ustanovenia tohto služobného poriadku, ktoré sa týkajú práv a povinností (články 10 až 34 a 103), podmienok prijímania zamestnancov (články 36, s výnimkou odseku 2 písm. a) až 40 a články 104 až 109, s výnimkou článku 104 ods. 3 písm. a)), pracovných podmienok (články 41 až 57 a článok 110), ukončenia pracovného pomeru (článok 95 až 99 a článok 136) a disciplinárneho konania (články 138 až 166), môže riadiaci výbor agentúry v potrebnom rozsahu meniť a dopĺňať v súlade s článkom 9 odsek 1 bod 1.10 a s článkom 11 odsek 3 bod 3.1 jednotnej akcie 2004/551/SZBP. Všetky navrhované zmeny a doplnenia sa musia predložiť Rade. Tieto zmeny a doplnenia sa považujú za schválené, pokiaľ Rada do dvoch mesiacov kvalifikovanou väčšinou nerozhodne ich upraviť.

2. Zmeny a doplnenia ďalších ustanovení tohto služobného poriadku, najmä tie, ktoré sa týkajú odmeňovania, príspevkov a dávok sociálneho zabezpečenia, prijíma Rada, ktorá sa uznáša jednomyseľne, na návrh riadiaceho výboru.

Článok 171

Do troch rokov po nadobudnutí účinnosti tohto služobného poriadku alebo pri nadobudnutí platnosti Zmluvy, ktorou sa zakladá Ústava pre Európu, podľa toho, čo nastane skôr, Rada Európskej únie zhodnotí a zmení a doplní tento služobný poriadok alebo prípadne prijme rozhodnutie o skončení jeho platnosti.

Článok 172

Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

▼B

PRÍLOHA I

POSTAVENIE ČLENOV ODVOLACEJ KOMISIE

Článok 1

Členovia odvolacej komisie sa vyberajú spomedzi osôb, ktoré poskytujú záruku úplnej nezávislosti a sú uznávanými znalcami v oblasti práva, najmä v oblasti práv a povinností zamestnancov štátnych služieb. Pri výbere sudcov sa musí rešpektovať geografická a demografická rozmanitosť členských štátov, ktoré sa zúčastňujú na činnosti agentúry, a tiež rozmanitosť ich právnych systémov.

Článok 2

Okrem uplynutia funkčného obdobia alebo smrti sa funkcia člena odvolacej komisie končí aj odstúpením. Ak sa člen odvolacej komisie vzdáva funkcie, svoje odstúpenie písomne oznámi predsedovi odvolacej komisie, ktorý ho postúpi riaditeľovi agentúry. Na základe tohto oznámenia sa v odvolacej komisii uvoľní funkcia.

Článok 3

Člen odvolacej komisie, ktorý má nahradiť člena, ktorého funkčné obdobie neuplynulo riadnym spôsobom, je vymenovaný len na zvyšný čas funkčného obdobia svojho predchodcu.

Článok 4

Pri nástupe do funkcie sa členovia odvolacej komisie slávnostne verejne zaviažu, že svoju funkciu budú vykonávať nestranne a svedomito a budú zachovávať mlčanlivosť o priebehu svojich porád.

Článok 5

Členovia odvolacej komisie požívajú imunitu voči právomoci súdov vo vzťahu k činnosti v rámci svojho služobného postavenia. Imunitu požívajú i po skončení výkonu svojej funkcie.

Článok 6

Rada Európskej únie uznášajúca sa kvalifikovanou väčšinou rozhodne o pôžitkoch pre členov odvolacej komisie.

▼B

PRÍLOHA II

PRÁCA NA ČIASTOČNY ÚVÄZOK

Článok 1

Žiadosť o povolenie pracovať na čiastočný úväzok musí zamestnanec predložiť svojmu priamemu nadriadenému najneskôr dva mesiace pred požadovaným dátumom, okrem riadne odôvodnených prípadov.

Povolenie je možné poskytnúť na obdobie najmenej jedného mesiaca a najviac troch rokov, bez toho, aby boli dotknuté prípady uvedené v článku 16 a článku 44 ods. 2 písm. e) služobného poriadku.

Povolenie môže byť predĺžené za rovnakých podmienok. Žiadosti o predĺženie predloží dotknutý zamestnanec aspoň dva mesiace pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie vydané. Práca na čiastočný úväzok nesmie predstavovať menej ako polovicu normálneho pracovného času.

Obdobie práce na čiastočný úväzok začína prvým dňom v mesiaci, okrem riadne odôvodnených prípadov.

Článok 2

OOUPZ môže na základe žiadosti dotknutého zamestnanca odobrať povolenie pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo vydané. Dátum odobratia povolenia nesmie byť viac ako dva mesiace od dátumu, ktorý zamestnanec navrhol, alebo štyri mesiace od tohto dátumu, pokiaľ bola práca na čiastočný úväzok povolená na dlhšie ako jeden rok.

OOUPZ môže vo výnimočných prípadoch a v úradnom záujme odobrať povolenie pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo vydané na základe výpovede so dvojmesačnou lehotou.

Článok 3

Zamestnanec má v priebehu obdobia, počas ktorého môže pracovať na polovičný úväzok, nárok na percentuálnu časť svojej odmeny zodpovedajúcu percentuálnej časti normálneho odpracovaného času. Táto percentuálna časť sa však nevzťahuje na prídavok na nezaopatrené dieťa, základný príspevok na domácnosť ani príspevok na vzdelávanie.

Príspevky na poistenie pre prípad choroby sa vypočítavajú vzhľadom na základný plat zamestnanca pracujúceho na plný úväzok. Príspevky do systému dôchodkového zabezpečenia sa vypočítavajú vzhľadom na základný plat zamestnanca pracujúceho na čiastočný úväzok. Zamestnanec môže tiež požiadať, aby sa príspevky do systému dôchodkového zabezpečenia vypočítavali zo základného platu zamestnanca pracujúceho na plný úväzok v súlade s článkom 89 služobného poriadku. Nadobudnuté práva sa na účely článku 1 prílohy VI vypočítavajú v pomere k percentuálnemu podielu vyplácaných príspevkov.

V čase, keď zamestnanec pracuje na čiastočný úväzok, nesmie pracovať nadčas ani vykonávať žiadnu platenú činnosť okrem činnosti v súlade s článkom 16 služobného poriadku.

Článok 4

OOUPZ môže stanoviť podrobné pravidlá uplatňovania týchto ustanovení.

▼B

PRÍLOHA III

DOVOLENKA A PRACOVNÉ VOĽNO

Oddiel 1

Riadna dovolenka

Článok 1

V roku, v ktorom zamestnanec nastúpi alebo odíde zo služby, má nárok na dovolenku v trvaní dvoch pracovných dní za každý ukončený mesiac služby, na dva pracovné dni za neúplný mesiac, zložený z viac ako 15 dní, a na jeden pracovný deň za neúplný mesiac trvajúci 15 dní alebo menej.

Článok 2

Riadna dovolenka môže byť vyčerpaná celá naraz alebo v niekoľkých obdobiach, podľa želania zamestnanca a podľa požiadaviek služby. Musí však obsahovať aspoň jedno obdobie dvoch po sebe nasledujúcich týždňov. Zamestnanec nastupujúci do služby dostane riadnu dovolenku až po odpracovaní troch mesiacov; dovolenka môže byť schválená aj skôr v mimoriadnych prípadoch, z riadne preukázaných dôvodov.

Článok 3

Ak počas riadnej dovolenky zamestnanec ochorie na chorobu, ktorá by mu bránila v účasti na pracovných povinnostiach, keby si nevzal dovolenku, jeho riadna dovolenka bude predĺžená o trvanie jeho práceneschopnosti, po predložení lekárskeho potvrdenia.

Článok 4

Ak zamestnanec z iných dôvodov ako požiadaviek služby nevyčerpal svoju riadnu dovolenku do konca bežného kalendárneho roka, časť dovolenky, ktorá môže byť prevedená do nasledujúceho roka, nemôže presiahnuť 12 dní.

Ak zamestnanec v čase odchodu zo služby nevyčerpal svoju riadnu dovolenku, vyplatí sa mu náhrada, zodpovedajúca jednej tridsatine jeho mesačnej odmeny v čase odchodu zo služby za každý deň dovolenky, na ktorú má nárok.

Čiastka vypočítaná spôsobom uvedeným v druhom pododseku sa odpočíta od platby, na ktorú má nárok zamestnanec, ktorý v čase odchodu zo služby čerpal riadnu dovolenku, presahujúcu jeho nárok k tomuto dňu.

Článok 5

Ak je zamestnanec povolaný do služby zo služobných dôvodov počas čerpania riadnej dovolenky alebo ak musel svoju dovolenku zrušiť, všetky náklady, ktoré mu vzniknú, sa nahradia po predložení požadovaných dokladov, a znovu sa mu poskytne čas na cestu.

Oddiel 2

Mimoriadna dovolenka

Článok 6

Okrem riadnej dovolenky zamestnancovi môže byť na základe žiadosti poskytnutá mimoriadna dovolenka. Mimoriadna dovolenka sa poskytne najmä v nasledujúcich prípadoch a v uvedenom rozsahu:

— svadba zamestnanca: štyri dni;

— zmena bydliska zamestnanca: max. dva dni;

— vážna choroba manžela/manželky: max. tri dni;

— smrť manžela/manželky: štyri dni;

— vážna choroba príbuzného vo vzostupnej línii: max. dva dni;

▼B

— smrť príbuzného vo vzostupnej línii: dva dni;

— svadba dieťaťa: dva dni;

— narodenie dieťaťa: 10 dní, ktoré sa musia vybrať počas štrnástich týždňov po narodení;

— smrť manželky počas materskej dovolenky: počet dní rovnajúci sa dĺžke zostávajúcej materskej dovolenky; ak zosnulá manželka nie je zamestnankyňou, zostávajúca materská dovolenka sa určuje analogicky na základe ustanovení článku 51 služobného poriadku;

— vážna choroba dieťaťa: max. dva dni;

— veľmi vážna choroba dieťaťa potvrdená lekárom alebo hospitalizácia dieťaťa do 12 rokov vrátane: max. päť dní;

— smrť dieťaťa: štyri dni;

— osvojenie dieťaťa: 20 týždňov, v prípade postihnutého dieťaťa až 24 týždňov

Každé osvojené dieťa znamená priznanie nároku na jedno obdobie mimoriadnej dovolenky, ktorá sa môže rozdeliť medzi adoptívnych rodičov, ak sú obidvaja zamestnancami. Je udelená iba v prípade, že manžel/manželka zamestnanca vykonáva platenú prácu najmenej na polovičný úväzok. Ak manžel/manželka pracuje mimo agentúry a má nárok na porovnateľnú dovolenku, rovnaký počet dní sa odpočíta z počtu dní, na ktoré je zamestnanec oprávnený.

OOUPZ môže v prípade potreby udeliť dodatočnú mimoriadnu dovolenku v prípadoch, keď vnútroštátne právne predpisy v krajine, kde sa osvojenie uskutočňuje a kde sa nenachádza pracovisko zamestnanca, ktorý si dieťa osvojuje, vyžadujú pobyt jedného alebo obidvoch adoptívnych rodičov.

Mimoriadna dovolenka v rozsahu 10 dní sa udeľuje, ak zamestnanec využíva celú mimoriadnu dovolenku v trvaní 20 až 24 týždňov z dôvodu prvej vety tejto zarážky; táto dodatočná mimoriadna dovolenka sa udeľuje pre každé osvojené dieťa iba raz.

Agentúra môže poskytnúť mimoriadnu dovolenku aj v prípade ďalšieho vzdelávania, v rámci limitov určených v programe ďalšieho vzdelávania, vypracovaného agentúrou v súlade s článkom 29 služobného poriadku.

Na účely tohto článku sa slobodný partner dočasného zamestnanca považuje za manžela/manželku v systéme nemocenského poistenia, ak sú splnené prvé tri podmienky článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy V.

Oddiel 3

Čas na cestu

Článok 7

K dobe dovolenky uvedenej v oddieli 1 sa pripočíta čas na cestu podľa vzdialenosti po železnici medzi miestom dovolenky a miestom výkonu práce, vypočítaný nasledujúcim spôsobom:

— 50 až 250 km: jeden deň na cestu tam a späť;

— 251 až 600 km: dva dni na cestu tam a späť;

— 601 až 900 km: tri dni na cestu tam a späť;

— 901 až 1 400 km: štyri dni na cestu tam a späť;

— 1 401 až 2 000 km: päť dní na cestu tam a späť;

— viac ako 2 000 km: šesť dní na cestu tam a späť.

Na účely tohto článku miesto dovolenky v prípade riadnej dovolenky je miesto pôvodu.

Predchádzajúce ustanovenia sa uplatnia na zamestnancov, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza v rámci územia členských štátov EÚ. Ak sa miesto výkonu práce nachádza mimo tohto územia, čas na cestu sa určí na základe osobitného rozhodnutia, berúceho do úvahy konkrétne potreby.

Ak sa poskytne mimoriadna dovolenka podľa oddielu 2, čas na cestu sa určí na základe osobitného rozhodnutia zohľadniac konkrétne potreby.

▼B

PRÍLOHA IV

NÁHRADNÉ VOĽNO A ODMENA ZA NADČASY

Článok 1

V rámci limitov ustanovených v článku 47 služobného poriadku nadčasy odpracované zamestnancom v triede AST 1 až AST 4 zakladajú jeho nárok na náhradné voľno alebo na odmenu takto:

a) Za každú hodinu nadčasov má nárok na jeden a pol hodiny náhradného voľna; ak je hodina nadčasu odpracovaná medzi 22.00 h a 7.00 h alebo v nedeľu alebo v štátny sviatok, nárok na náhradné voľno je dve hodiny; pri poskytovaní náhradného voľna sa budú brať do úvahy požiadavky služby a preferencie dotknutého zamestnanca.

b) Ak požiadavky služby nedovoľujú čerpanie náhradného voľna počas mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého boli nadčasy odpracované, OOUPZ povolí odmenu za nekompenzované nadčasy vo výške 0,56 % mesačného základného platu za každú hodinu nadčasov na základe, uvedenom v písmene a).

c) Pre vznik nároku na náhradné voľno alebo odmenu za jednu hodinu nadčasov je potrebné odpracovať navyše aspoň 30 minút.

Článok 2

Ak zamestnanec cestuje na služobnú cestu, čas, ktorý strávi cestou na miesto plnenia úlohy sa nepovažuje za nadčasy na účely tejto prílohy. Pokiaľ ide o čas odpracovaný na mieste plnenia úlohy, presahujúci normálnu pracovnú dobu, náhradné voľno alebo odmena môžu byť priznané na základe rozhodnutia OOUPZ.

Článok 3

Bez ohľadu na články 1 a 2 môže sa odmena za nadčasy, odpracované niektorými skupinami zamestnancov v triedach AST 1 až AST 4 v osobitných podmienkach zaplatiť vo forme pevného príspevku, ktorého výšku a podmienky určí OOUPZ po porade so zamestnaneckým výborom.

▼B

PRÍLOHA V

ODMENA A NÁHRADA VÝDAVKOV

Oddiel 1

Rodinné prídavky

Článok 1

1. Príspevok na domácnosť je určený vo výške 149,39 EUR plus 2 % základného platu zamestnanca.

2. Príspevok na domácnosť sa poskytuje:

a) ženatému zamestnancovi/vydatej zamestnankyni;

b) zamestnancovi, ktorý je vdovec, rozvedený, súdne rozlúčený alebo slobodný a má jedno alebo viac nezaopatrených detí v zmysle článku 2 ods. 2 a 3;

c) zamestnancovi, ktorý má registrovaného stáleho nemanželského partnera, pod podmienkou, že:

   i) pár poskytne dokument, ktorý niektorý členský štát EÚ alebo akýkoľvek orgán členského štátu EÚ považuje za právoplatný a ktorý dokazuje ich štatút nemanželských partnerov,

   ii) ani jeden z partnerov nie je v manželskom vzťahu ani v inom nemanželskom partnerstve,

   iii) partneri nie sú príbuzný v žiadnom z týchto vzťahov: rodič, dieťa, starý rodič, vnúča, brat, sestra, teta, strýko, synovec, neter, zať, nevesta,

   iv) pár nemá prístup k manželstvu v členskom štáte EÚ; pár sa považuje za taký, ktorý má prístup k právnemu uzavretiu manželstva na účely tohto bodu iba ak členovia páru spĺňajú všetky podmienky ustanovené právnymi predpismi členského štátu EÚ, ktorý povoľuje uzavretia manželstva takéhoto páru,

d) na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia OOUPZ, vychádzajúceho z podporných dokumentov, zamestnancovi, ktorý síce nespĺňa podmienky ustanovené v písmenách a) b) a c), no v skutočnosti preberá zodpovednosť za rodinu.

3. Ak manžel/manželka zamestnanca je zárobkovo činnýlá a má ročné príjmy pred zdanením prevyšujúce základný ročný plat zamestnanca, zaradeného do druhého stupňa triedy 3, určené pomocou sadzby pre krajinu, kde manžel/manželka vykonáva svoje zamestnanie, zamestnanec, ktorá má nárok na príspevok na domácnosť, nebude poberať tento príspevok, s výnimkou osobitného rozhodnutia OOUPZ. Zamestnanec však má nárok na tento príspevok, ak manželia majú jedno alebo viac nezaopatrených detí.

4. V prípadoch, keď podľa odsekov 1, 2 a 3 manžel aj manželka zamestnaní v službách agentúry majú nárok na príspevok na domácnosť, tento príspevok sa vyplatí len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

5. Ak zamestnanec má nárok na príspevok na domácnosť len podľa odseku 2 písm. b) a iná osoba ako zamestnanec dostala zo zákona alebo na základe nariadenia súdu alebo príslušného správneho orgánu do svojej opatery všetky jeho nezaopatrené deti v zmysle článkov 2 ods. 2 a 3, príspevok na domácnosť sa bude vyplácať tejto druhej osobe v mene a v záujme zamestnanca. Táto podmienka sa považuje za splnenú v prípade nezaopatrených detí, ktoré dosiahli dospelosť, ak tieto deti majú zvyčajné bydlisko u druhého rodiča.

Ak deti zamestnanca sú v opatere viacerých osôb, príspevok na domácnosť sa rozdelí medzi tieto osoby podľa počtu detí, o ktoré sa starajú.

Ak osoba, ktorá má v zmysle predchádzajúceho ustanovenia nárok na príspevok na domácnosť vyplácaný v mene zamestnanca, má na tento príspevok nárok

▼B

z dôvodu jej postavenia ako zamestnanca, táto osoba poberá len vyšší z týchto dvoch príspevkov.

Článok 2

1. Zamestnanec, ktorý má jedno alebo viac nezaopatrených detí, v súlade s odsekmi 2 a 3 poberá príspevok vo výške 326,44 EUR za mesiac na každé nezaopatrené dieťa.

2. „Nezaopatrené dieťa" je manželské, nemanželské alebo osvojené dieťa zamestnanca alebo jeho manžela/manželky, ktoré je skutočne vyživované zamestnancom.

To isté sa uplatní na dieťa, v prípade ktorého bola podaná žiadosť o osvojenie a začalo sa osvojovacie konanie.

Každé dieťa, ktoré je zamestnanec povinný vyživovať na základe súdneho rozhodnutia podľa právnych predpisov členských štátov EÚ na ochranu maloletých, sa považuje za nezaopatrené dieťa.

3. Príspevok sa poskytuje:

a) automaticky na deti mladšie ako 18 rokov;

b) na základe žiadosti s podpornými dôkazmi, predloženej úradníkom, na deti vo veku od 18 do 26 rokov, ktoré sa zúčastňujú na vzdelávaní alebo odbornej príprave.

4. Každá osoba, ktorú je zamestnanec zo zákona povinný vyživovať a ktorej vyživovanie je spojené s vysokými nákladmi, môže byť v mimoriadnych prípadoch uznaná za nezaopatrené dieťa na základe osobitného zdôvodneného rozhodnutia OOUPZ, vychádzajúceho z podporných dokumentov.

5. Platby príspevku v prípade dieťaťa, ktorému vážna choroba alebo invalidita bráni zarábať si na živobytie, pokračujú počas celého obdobia trvania tejto choroby alebo invalidity, bez ohľadu na vek.

6. Na jedno nezaopatrené dieťa sa môže vyplácať najviac jeden príspevok na nezaopatrené dieťa v zmysle tohto článku.

7. Ak nezaopatrené dieťa v zmysle odsekov 2 a 3 bolo zákonom alebo nariadením súdu alebo príslušného správneho orgánu zverené do opatery inej osobe, príspevok na nezaopatrené dieťa sa vyplatí tejto osobe v mene a v záujme zamestnanca.

▼M1

Článok 2a

Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 sa príspevok na nezaopatrené dieťa v uvedených obdobiach nahrádza týmito sumami:

1.2.2007–31.12.2007	302,35 EUR
1.1.2008–31.12.2008	315,53 EUR

Uvedená stupnica sa preskúma pri každej úprave odmien podľa článku 59 služobného poriadku.

▼B

Článok 3

1. Zamestnanec dostáva príspevok na vzdelanie zodpovedajúci skutočným nákladom na vzdelanie, ktoré mu vznikli, do maximálnej výšky 221,50 EUR za mesiac na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 ods. 2 tejto prílohy, ktoré má najmenej päť rokov a pravidelne navštevuje denné štúdium na platenej základnej alebo strednej škole alebo vo vysokoškolskom zariadení, pokiaľ podmienky stanovené vo všeobecných vykonávacích ustanoveniach neustanovujú inak. Nevyhnutnosť navštevovať platenú školu sa nevzťahuje na úhradu výdavkov za prepravu do školy.

Nárok na tento príspevok vznikne prvým dňom mesiaca, v ktorom dieťa začne navštevovať vzdelávacie zariadenie prvého stupňa, a zanikne po uplynutí mesiaca, v ktorom dieťa dosiahne vek 26 rokov.

Vyplácaný príspevok je najviac dvojnásobok maximálnej čiastky uvedenej v prvom pododseku pre:

— zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce je vzdialené aspoň 50 km od:

▼B

európskej školy alebo

vzdelávacieho zariadenia vyučujúceho v jeho jazyku, ktoré dieťa navštevuje z dôvodov povinného vzdelávania, riadne podoprených dôkazmi;

— zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce je vzdialené aspoň 50 km od zariadenia vyššieho vzdelávania v krajine, ktorej je štátnym príslušníkom, alebo vyučujúce v jeho jazyku, ak dieťa skutočne navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania, vzdialené aspoň 50 km od miesta výkonu práce, a ak zamestnanec má nárok na príspevok na expatriáciu; druhá podmienka sa neuplatňuje, ak sa takéto zariadenie nenachádza v krajine, ktorej občanom je zamestnanec alebo ak dieťa navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania v inej krajine, než v ktorej zamestnanec pracuje;

— pri tej istej podmienke ako v prvej a druhej zarážke, osoby, ktoré majú právo na príspevok a ktoré nie sú v aktívnej službe, pričom sa berie do úvahy namiesto miesta pracoviska miesto bydliska.

Nutnosť navštevovať platenú školu sa nevzťahuje na platby podľa tretieho pododseku.

Ak dieťa, na ktoré sa poskytuje príspevok na vzdelanie, bolo zákonom alebo rozhodnutím súdu alebo príslušného správneho orgánu zverené do opatery inej osoby, príspevok na vzdelanie sa vyplatí tejto osobe v mene a v záujme zamestnanca. V tomto prípade sa vzdialenosť aspoň 50 km, uvedená v treťom pododseku, vypočíta od miesta bydliska osoby, ktorá má dieťa vo svojej opatere.

▼M1

2. Na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 ods. 2, ktoré je mladšie ako šesť rokov alebo ktoré ešte pravidelne nenavštevuje denné štúdium na základnej alebo strednej škole, sa výška príspevku stanovuje takto:

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

Uvedená stupnica sa preskúma pri každej úprave odmien podľa článku 59 služobného poriadku.

▼B

Oddiel 2

Príspevok na expatriáciu

Článok 4

1. Príspevok na expatriáciu sa vypláca vo výške 16 % z celkového základného platu, po pripočítaní príspevku na domácnosť a príspevku na nezaopatrené dieťa:

a) zamestnancom:

— ktorí nie sú a nikdy neboli štátnymi príslušníkmi štátu, na ktorého území sa nachádza ich miesto výkonu práce, a

— ktorí počas obdobia piatich rokov, ktoré sa skončilo šesť mesiacov pred ich nástupom do služby, nemali zvyčajné bydlisko alebo nevykonávali svoje hlavné zamestnanie na európskom území tohto štátu. Na účely tohto ustanovenia sa nebudú brať do úvahy okolnosti, vyplývajúce z práce, vykonávanej pre iný štát alebo pre medzinárodnú organizáciu;

b) zamestnancom, ktorí sú alebo boli štátnymi príslušníkmi štátu, na ktorého území sa nachádza ich miesto výkonu práce, ale ktorí počas obdobia 10 rokov, ktoré sa skončilo dňom ich nástupu do služby, mali zvyčajné bydlisko mimo európskeho územia tohto štátu z iných dôvodov, ako z dôvodu plnenia povinností v službách štátu alebo medzinárodnej organizácie.

Príspevok na expatriáciu nie je nižší ako 442,78 EUR za mesiac.

2. Zamestnanec, ktorý nie je a nikdy nebol štátnym príslušníkom štátu, na ktorého území je zamestnaný a ktorý nespĺňa podmienky ustanovené v odseku 1, má nárok na príspevok na zahraničné bydlisko, zodpovedajúci jednej štvrtine príspevku na expatriáciu.

3. Na účely odsekov 1 a 2, so zamestnancom, ktorý svadbou automaticky získal občianstvo štátu, na ktorého území sa nachádza jeho miesto výkonu

▼B

práce, bez možnosti zrieknutia sa tohto občianstva, sa zaobchádza rovnako ako so zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje prvá zarážka odseku 1 písm. a).

Oddiel 3

Náhrada výdavkov

A. PRÍSPEVOK NA USÍDLENIE

Článok 5

1. Príspevok na usídlenie, ktorý zodpovedá dvojmesačnému základnému platu v prípade zamestnanca majúceho nárok na príspevok na domácnosť alebo jednomesačnému základnému platu v ostatných prípadoch, sa vypláca zamestnancovi prijatému do trvalého služobného pomeru, ktorý predloží dôkaz, že bol nútený zmeniť bydlisko, aby splnil požiadavky článku 22 služobného poriadku.

V prípadoch, keď nárok na príspevok na usídlenie majú manžel aj manželka, ktorí sú zamestnancami, tento príspevok sa zaplatí len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

Príspevok na usídlenie sa určí pomocou sadzby, určenej pre miesto, kde je zamestnaný dotknutý zamestnanec.

2. Príspevok na usídlenie v rovnakej výške sa vyplatí každému zamestnancovi, ktorý bol preložený na nové miesto výkonu práce a v dôsledku toho musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 22 služobného poriadku.

3. Príspevok na usídlenie sa vypočíta na základe rodinného stavu zamestnanca a platu ku dňu jeho expatriácie alebo ku dňu jeho preloženia na nové miesto výkonu práce.

Príspevok na usídlenie sa zaplatí po predložení dokumentov, potvrdzujúcich skutočnosť, že zamestnanec, spolu so svojou rodinou, ak má nárok na príspevok na domácnosť, sa usadil v mieste výkonu práce.

4. Zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť a neusadí sa so svojou rodinou vo svojom mieste výkonu práce, dostane len polovicu príspevku, na ktorý by mal inak nárok; druhá polovica sa vyplatí, až sa jeho rodina usadí v jeho mieste výkonu práce, ak tak urobí v lehotách, ustanovených v článku 9 ods. 3. Ak je zamestnanec preložený na miesto, kde býva jeho rodina, pred usídlením sa jeho rodiny v jeho mieste výkonu práce, nevzniká mu tým nárok na zálohu na príspevok na usídlenie.

5. Zamestnanec prijatý do trvalého služobného pomeru, ktorý dostal príspevok na usídlenie a ktorý dobrovoľne odíde zo služieb Agentúry do dvoch rokov odo dňa, keď vstúpil do jej služieb, vráti pri odchode zo služby časť príspevku, zodpovedajúcu zvyšnej časti tohto dvojročného obdobia.

6. Zamestnanec, ktorý dostal príspevok na usídlenie, prizná každý príspevok podobného druhu, ktorý dostane z iných zdrojov; tieto ďalšie príspevky sa odpočítajú od príspevku, ustanoveného v tomto článku.

B. PRÍSPEVOK NA PRESÍDLENIE

Článok 6

1. Zamestnanec prijatý do trvalého služobného pomeru, ktorý poskytne dôkaz o zmene bydliska, má po skončení služby nárok na príspevok na presídlenie, zodpovedajúci dvojmesačnému základnému platu v prípade zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, alebo jednomesačnému základnému platu v ostatných prípadoch, ak ukončil štvorročnú službu a nedostane podobný príspevok vo svojom novom zamestnaní. V prípadoch, keď nárok na príspevok na presídlenie majú manžel aj manželka, ktorí sú zamestnancami, tento príspevok sa zaplatí len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

Na účely výpočtu jeho služby sa vezmú do úvahy roky, ktoré strávil v aktívnom pracovnom pomere, pri výkone vojenskej služby a počas rodičovskej dovolenky alebo dovolenky z rodinných dôvodov.

Príspevok na presídlenie sa určí pomocou sadzby, určenej pre posledné miesto výkonu práce dotknutého zamestnanca.

▼B

2. V prípade smrti zamestnanca prijatého do trvalého služobného pomeru sa príspevok na presídlenie vyplatí pozostalému manželovi/manželke, alebo ak táto osoba neexistuje, závislým osobám v zmysle článku 2, aj keď požiadavka, týkajúca sa dĺžky služby, ustanovená v odseku 1 tohto článku, nie je splnená.

3. Príspevok na presídlenie sa vypočíta na základe rodinného stavu zamestnanca a platu ku dňu ukončenia služby.

4. Príspevok na presídlenie sa zaplatí po predložení dôkazu, že zamestnanec a jeho rodina alebo, ak zamestnanec zomrel, len jeho rodina sa presídlila na miesto, ktoré je vzdialené najmenej 70 km od miesta výkonu práce dotknutého zamestnanca.

Presídlenie zamestnanca alebo rodiny zosnulého zamestnanca sa uskutoční do troch rokov odo dňa ukončenia jeho služby.

Táto lehota sa neuplatní na jeho oprávnených nástupcov, ktorí môžu dokázať, že nevedeli o predchádzajúcich ustanoveniach.

C. CESTOVNÉ VÝDAVKY

Článok 7

1. Zamestnanec má nárok na náhradu cestovných výdavkov pre seba, svojho manžela/manželku a závislé osoby skutočne žijúce v jeho domácnosti:

a) pri prijatí vymenovania z miesta, kde bol prijatý do zamestnania, na miesto, kde je zamestnaný;

b) po ukončení služby v zmysle článku 95 služobného poriadku z miesta, kde je zamestnaný, na miesto pôvodu, vymedzené v odseku 3 tohto článku;

c) pri každom preložení, vyžadujúcom zmenu jeho miesta výkonu práce.

V prípade smrti zamestnanca pozostalá manželka/manžel a závislé osoby majú nárok na náhradu cestovných výdavkov za rovnakých podmienok.

Cestovné výdavky zahŕňajú aj náklady na rezerváciu miesteniek, prepravu batožiny, a prípadne nevyhnutné výdavky na ubytovanie v hoteli.

2. Základom na vypočítanie náhrady je najkratšia a najhospodárnejšia štandardná trasa po železnici medzi miestom výkonu služby a miestom prijatia do zamestnania alebo miestom pôvodu.

Ak trasa uvedená v prvom pododseku presiahne 500 km a v prípadoch, keď obvyklá trasa zahŕňa plavbu po mori, dotknutý zamestnanec má po predložení cestovných lístkov nárok na náhradu ceny letenky v obchodnej triede alebo jej rovnocennej. V prípade použitia iného dopravného prostriedku, než sú prostriedky uvedené vyššie, výpočet náhrady vychádza z nákladov na cestu vlakom bez spacieho lôžka. Ak výpočet na tomto základe nie je možný, podmienky náhrady sa ustanovia osobitným rozhodnutím OOUPZ.

3. Miesto pôvodu zamestnanca sa určí v čase, keď prijme vymenovanie, berúc do úvahy miesto, kde bol prijatý do zamestnania, alebo centrum jeho záujmov. Takto určené miesto pôvodu môže byť zmenené na základe osobitného rozhodnutia OOUPZ počas trvania služobného pomeru zamestnanca alebo po jeho odchode zo služby. Počas trvania jeho služobného pomeru sa toto rozhodnutie prijme len v mimoriadnych prípadoch a po predložení príslušných podporných dôkazov zamestnancom.

Účinok tejto zmeny však nie je taký, aby za centrum záujmov zamestnanca bolo uznané miesto, nachádzajúce sa mimo územia členských štátov EÚ alebo krajín a území, uvedených v prílohe II Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

Článok 8

1. Zamestnanci majú v každom kalendárnom roku nárok na platbu čiastky, zodpovedajúcej výdavkom na cestu z miesta výkonu práce na miesto pôvodu, vymedzené v článku 7, pre seba a, ak majú nárok na príspevok na domácnosť, pre manžela/manželku a závislé osoby v zmysle článku 2.

Ak manžel a manželka sú zamestnancami agentúry, každý z nich má nárok získať pre seba a pre závislé osoby paušálnu platbu cestovných výdavkov, v súlade s predchádzajúcimi ustanoveniami; každá závislá osoba má nárok len na jednu platbu. Platba pre nezaopatrené deti sa určí na žiadosť manžela alebo manželky, na základe miesta pôvodu jedného alebo druhého z nich.

▼B

Ak sa zamestnanec ožení/vydá počas daného roka a z tohto dôvodu je uznaný za osobu majúcu nárok na príspevok na domácnosť, cestovné výdavky, ktoré majú byť zaplatené manželovi/manželke, sa vypočítajú pomerne pre obdobie odo dňa uzatvorenia manželstva do konca roka.

Žiadna zmena základu výpočtu, ktoré môže byť výsledkom zmien v rodinnom stave po dátume platby príslušných čiastok, neznamená pre dotknutého zamestnanca povinnosť vrátiť prijatú platbu.

Cestovné výdavky pre deti od dvoch do 10 rokov sa vypočítajú na základe polovičného príspevku na cestovné podľa kilometrov a polovicu paušálneho prídavku, pričom za deti sa na účely výpočtu považujú deti, ktoré ukončili 2. alebo 10. rok svojho života k 1. januáru bežného roka.

2. Paušálna platba je založená na príspevku na kilometer vzdialenosti medzi miestom pracoviska zamestnanca a miestom, kde bol prijatý alebo miestom pôvodu; pričom tieto vzdialenosti sa vypočítajú pomocou metód ustanovených v prvom pododseku článku 7 ods. 2.

Príspevok na cestovné podľa kilometrov je:

0 EUR za každý km od 0 do 200 km.

0,3320 EUR za každý km od 201 do 1 000 km.

0,5533 EUR za každý km od 1 001 do 2 000 km.

0,3320 EUR za každý km od 2 001 do 3 000 km.

0,1106 EUR za každý km od 3 001 do 4 000 km.

0,0532 EUR za každý km od 4 001 do 10 000 km.

0 EUR za každý km nad 10 000 km.

K vyššie uvedenému príspevku na cestovné podľa kilometrov sa pridáva paušálny prídavok, a to:

166 EUR, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu je od 725 km do 1 450 km;

331,99 EUR, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu je dlhšia ako 1 450 km;

Vyššie uvedené príspevky na cestovné podľa kilometrov a paušálne prídavky sa upravujú každý rok rovnakým podielom ako odmena.

3. Zamestnanec, ktorého služobný pomer skončí v priebehu kalendárneho roka z iného dôvodu, ako z dôvodu smrti, alebo ktorý strávi časť roka na dovolenke z osobných dôvodov, má, v prípade, že v príslušnom roku strávil v aktívnom služobnom pomere agentúry menej ako deväť mesiacov, nárok len na časť platby uvedenej v odseku 1, vypočítanú podľa času, ktorý strávil v aktívnom služobnom pomere.

4. Predchádzajúce ustanovenia sa uplatnia na zamestnancov, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza v rámci území členských štátov EÚ. Zamestnanci, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza mimo členských štátov EÚ, majú za seba a, ak majú nárok na príspevok v domácnosti, aj za svojich manželov/manželky a ostatné závislé osoby v zmysle článku 2, v každom kalendárnom roku nárok na náhradu cestovných výdavkov na miesto pôvodu alebo na náhradu cestovných výdavkov na iné miesto, nepresahujúcich výdavky na cestu na jeho miesto pôvodu. Ak manžel/manželka a osoby uvedené v článku 2 ods. 2 nežijú so zamestnancom na mieste jeho výkonu práce, majú každý kalendárny rok nárok na náhradu cestovných výdavkov z miesta pôvodu na miesto výkonu práce, alebo na náhradu cestovných výdavkov na iné miesto, nepresahujúcich náklady na prvú cestu.

Tieto cestovné výdavky sa uhrádzajú formou paušálnej platby opierajúcej sa o cenu letenky v triede, ktorá je bezprostredne vyššia ako ekonomická trieda.

D. VÝDAVKY NA SŤAHOVANIE

Článok 9

1. Výdavky, ktoré vzniknú v súvislosti so sťahovaním nábytku a osobných vecí, vrátane nákladov na poistenie proti bežným rizikám (poškodenie, krádež, požiar), sa nahradia zamestnancovi, ktorý sa musí presťahovať, aby splnil požiadavky článku 22 služobného poriadku, a ktorému tie isté výdavky neboli nahra-

▼B

dené z iného zdroja. Táto náhrada nepresiahne výšku vopred schváleného odhadu. Najmenej dva odhady sa predložia príslušným oddeleniam agentúry, ktoré môžu, ak ich považujú za privysoké, vybrať inú sťahovaciu firmu. V tomto druhom prípade nárok na náhradu môže byť obmedzený výškou odhadu tejto firmy.

2. Po ukončení služby alebo smrti zamestnanca sa nahradia výdavky, ktoré vznikli v súvislosti so sťahovaním z jeho miesta výkonu práce na miesto jeho pôvodu.

Ak zosnulý zamestnanec nebol ženatý/vydatá, výdavky sa nahradia jeho oprávneným nástupcom.

3. V prípade zamestnanca prijatého do trvalého služobného pomeru sa sťahovanie musí uskutočniť do jedného roka od uplynutia skúšobnej lehoty.

Po ukončení služby sťahovanie sa musí uskutočniť do troch rokov spôsobom, ustanoveným v druhom pododseku článku 6 ods. 4.

Výdavky na sťahovanie, ktoré vzniknú po uplynutí lehôt, uvedených vyššie, sa nahradia len v mimoriadnych prípadoch na základe osobitného rozhodnutia OOUPZ.

E. DIÉTY

Článok 10

1. Ak zamestnanec predloží dôkaz, že musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 22 služobného poriadku, má počas obdobia uvedeného v odseku 2 nárok na denné diéty takto:

zamestnanec, ktorý má právo na príspevok na domácnosť: EUR 34,31.

zamestnanec, ktorý nemá právo na príspevok na domácnosť: EUR 27,67.

Uvedená stupnica sa preskúma pri každej úprave odmien podľa článku 59 služobného poriadku.

2. Obdobie, pre ktoré sú poskytované diéty, je nasledovné:

a) v prípade zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť: 120 dní;

b) v prípade zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť: 180 dní alebo, ak zamestnanec pracuje v skúšobnej lehote, skúšobná lehota plus jeden mesiac.

V prípadoch, keď na základné diéty majú nárok manžel aj manželka, ktorí sú zamestnancami, obdobie, pre ktoré sú tieto diéty poskytované, ustanovené v písmene b), sa uplatní na osobu, ktorej základný plat je vyšší. Obdobie ustanovené v písmene a) sa uplatní na druhú osobu.

Diéty sa v žiadnom prípade neposkytujú po dni, keď sa zamestnanec presťahuje, aby splnil požiadavky článku 22 služobného poriadku.

F. VÝDAVKY NA SLUŽOBNÚ CESTU

Článok 11

1. Zamestnanec na služobnej ceste, ktorý má príslušný cestovný príkaz, má nárok na náhradu cestovných výdavkov a na diéty v súlade s nasledujúcimi ustanoveniami.

2. Cestovný príkaz uvedie pravdepodobnú dĺžku služobnej cesty, na základe ktorej sa vypočíta každá záloha, ktorú zamestnanec môže čerpať na diéty. Ak nebude prijaté osobitné rozhodnutie, záloha sa nevyplatí, ak sa predpokladá, že služobná cesta si nevyžiada viac ako 24 hodinovú neprítomnosť a ak má byť vykonaná v krajine, používajúcej rovnakú menu, aká sa používa na mieste, kde je dotknutý zamestnanec zamestnaný.

3. S výnimkou mimoriadnych prípadov, ktoré ustanoví osobitné rozhodnutie a najmä v prípade, ak je zamestnanec odvolaný z dovolenky, náhrada výdavkov na služobnú cestu sa obmedzuje na cenu najlacnejšieho cestovného medzi miestom výkonu služby a miestom služobnej cesty, ak nie je nutné, aby zamestnanec predĺžil svoj pobyt na služobnej ceste.

▼B

Článok 12

1. Cestovanie vlakom

Cestovné výdavky na služobnú cestu vlakom sa preplácajú po predložení príslušných dokladov na základe ceny cestovného v prvej triede najkratšou cestou medzi miestom výkonu služby a miestom služobnej cesty.

2. Cestovanie lietadlom

Zamestnanci sú oprávnení cestovať letecky, ak by cesta tam a späť vlakom bola spolu najmenej 800 km dlhá.

3. Cestovanie loďou

OOUPZ vydá povolenie pre každý prípad a na základe dĺžky a ceny cestovného, používaných tried a prídavkov za kabínu, ktoré sa môžu preplatiť.

4. Cestovanie autom

Cestovné výdavky sa preplácajú formou paušálnej sumy na základe ceny cestovného vlakom, v súlade s bodom 1; nevypláca sa žiadny iný prídavok.

V prípade zamestnanca, ktorý absolvuje služobné cesty za mimoriadnych okolností, OOUPZ môže rozhodnúť, že poskytne tomuto zamestnancovi príspevok na kilometer cesty namiesto náhrady cestovného vlakom, ak použitie verejnej dopravy je spojené s určitými nevýhodami.

Článok 13

1. Diéty na služobné cesty zahŕňajú paušálnu sumu na pokrytie všetkých výdavkov, ktoré vzniknú osobe na služobnej ceste: raňajky, dve hlavné jedlá a vedľajšie výdavky vrátane miestneho cestovného. Ubytovacie náklady vrátane miestnych daní sa preplácajú až po maximálnu hranicu stanovenú pre každú krajinu po predložení podporných dokladov.

2. a) Tabuľka predstavuje rozsah pre jednotlivé členské štáty EÚ:

(v euro)

Miesto určenia	Diéty	Maximum za hotel
Belgicko	84,06	117,08
Česká republika	55,00	175,00
Dánsko	91,70	148,07
Nemecko	74,14	97,03
Estónsko	70,00	120,00
Grécko	66,04	99,63
Španielsko	68,89	126,57
Francúzsko	72,58	97,27
Írsko	80,94	139,32
Taliansko	60,34	114,33
Cyprus	50,00	110,00
Lotyšsko	85,00	165,00
Litva	80,00	170,00
Luxembursko	82,00	106,92
Maďarsko	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Holandsko	78,26	131,76
Rakúsko	74,47	128,58
Poľsko	60,00	210,00
Portugalsko	68,91	124,89
Slovinsko	60,00	110,00

▼B

Miesto určenia	Diéty	Maximum za hotel
Slovensko	50,00	125,00
Fínsko	92,34	140,98
Švédsko	92,91	141,77
Spojené kráľovstvo	86,89	149,03

Zamestnanec musí oznámiť, ak sa mu na služobnej ceste poskytuje zadarmo strava alebo ubytovanie, alebo mu ho hradí jeden z orgánov Spoločenstva, vnútroštátna správa alebo medzinárodná inštitúcia. Následne sa uskutočnia príslušné zrážky.

b) Rozsah pre služobné cesty do krajín mimo európskeho územia členských štátov EÚ stanovuje a pravidelne upravuje OOUPZ.

3. Rozsahy uvedené v článku 2 písm. a) sa prehodnocujú každé dva roky na základe revízie, ktorá sa uskutočňuje podľa článku 13 ods. 3 prílohy VII Služobného poriadku ES.

Článok 14

Podrobné pravidlá na uplatňovanie článkov 11, 12 a 13 stanovuje agentúra.

G. PAUŠÁLNA NÁHRADA VÝDAVKOV

Článok 15

1. Zamestnancom, ktorým z dôvodu svojich povinností pravidelne vznikajú reprezentačné výdavky, OOUPZ môže poskytnúť príspevok s pevnou sadzbou, ktorého výšku určí tento orgán.

V mimoriadnych prípadoch OOUPZ môže okrem toho rozhodnúť, že agentúra uhradí aj časť nákladov na ubytovanie dotknutých zamestnancov.

2. V prípade zamestnancov, ktorým v dôsledku osobitných pokynov príležitostne vznikajú reprezentačné výdavky na služobné účely, sa výška reprezentačného príspevku určí v každom prípade na základe podkladov a za podmienok, ktoré určí OOUPZ.

Článok 16

Na základe rozhodnutia OOUPZ zamestnanci vyššieho manažmentu (generálny riaditeľ alebo jemu rovnocenný v triede AD16 alebo AD15 a riaditelia alebo im rovnocenní v triede AD15 alebo AD14), ktorí nemajú k dispozícii služobné vozidlo, môžu dostať pevný príspevok, nepresahujúci 892,42 EUR za rok, na pokrytie normálnej cesty v rámci hraníc mesta, kde sú zamestnaní.

Príspevok môže byť na základe odôvodneného rozhodnutia OOUPZ poskytnutý zamestnancovi, ktorého povinnosti neustále vyžadujú, aby absolvoval cesty, na ktoré je oprávnený používať vlastné vozidlo.

Oddiel 4

Platba funkčných pôžitkov a dávok

Článok 17

1. Platba odmeny zamestnancom sa vykoná 15. deň každého mesiaca za bežný mesiac. Výška odmeny sa zaokrúhli na najbližší cent smerom nahor.

2. Ak odmena nie je splatná za celý mesiac, čiastka sa rozdelí na tridsatiny a:

a) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť zaplatená odmena, je 15 alebo menej, počet splatných tridsatín zodpovedá skutočnému počtu dní, za ktoré má byť odmena zaplatená;

b) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť zaplatená odmena, je viac ako 15, počet splatných tridsatín zodpovedá rozdielu medzi skutočným počtom dní, za ktoré nemá byť zaplatená odmena, a 30.

▼B

3. Ak nárok na rodinné prídavky a príspevky na expatriáciu vznikne po dni nástupu do služby, zamestnanec ich začne poberať od prvého dňa mesiaca, v ktorom tento nárok vznikol. Po zániku tohto nároku zamestnanec dostane čiastku, ktorá mu prináleží k poslednému dňu mesiaca, v ktorom nárok zanikol.

Článok 18

1. Platba sa vykoná každému zamestnancovi na mieste a v mene krajiny, kde vykonáva svoje povinnosti.

2. Za rovnakých podmienok, ako sú ustanovené v pravidlách stanovených orgánmi Spoločenstva podľa článku 17 ods. 2 prílohy VII služobného poriadku ES, agentúra môže zamestnancom pravidelne prevádzať časť ich odmeny do iného členského štátu EÚ.

Podľa prvej vety tohto odseku ju môže previesť, zvlášť alebo v kombinácii:

a) deťom, ktoré navštevujú školské zariadenie v inom členskom štáte EÚ, pričom najvyššia suma na jedno nezaopatrené dieťa sa rovná sume príspevku na vzdelávanie, ktorý sa skutočne na dieťa poberá;

b) po predložení platných podporných dokladov, pravidelné platby všetkým ďalším osobám s pobytom v príslušnom členskom štáte EÚ, ak zamestnanec poskytne dôkaz, že má povinnosť na základe rozhodnutia súdu alebo príslušného správneho orgánu.

Prevody uvedené v písmene b) nesmú presiahnuť 5 % zo základného platu zamestnanca.

3. Prevody uvedené v odseku 2 tohto článku sa vykonajú na základe kurzu uvedeného v druhom odseku článku 63 služobného poriadku ES. Prevádzané čiastky sa vynásobia koeficientom, vyjadrujúcim rozdiel medzi opravným koeficientom pre danú krajinu, do ktorej sa čiastka prevádza v zmysle písmena b) článku 3 ods. 5 prílohy XI služobného poriadku ES, a opravným koeficientom uplatňovaným pri odmeňovaní zamestnancov ako je uvedené v písmene a článku 3 ods. 5 prílohy XI služobného poriadku ES.

4. Okrem prevodov uvedených v článkoch 1 až 3 môže zamestnanec požiadať o pravidelný prevod do iného členského štátu EÚ na základe mesačného kurzu bez požiadania o koeficient. Tento prevod nesmie presiahnuť 25 % základného platu zamestnanca.

▼B

PRÍLOHA VI

ODCHODNÉ A DÔCHODOK

KAPITOLA 1

Odchodné

▼M1

Článok 1

1. Zamestnanec, ktorého služba skončí inak než z dôvodu úmrtia alebo invalidity, má pri odchode zo služby nárok:

a) na vyplatenie odchodného vo výške trojnásobku súm, ktoré boli odpočítané z jeho základného platu ako príspevky na dôchodok, po odčítaní všetkých súm vyplatených podľa článkov 90 a 131 služobného poriadku, ak neukončil prvý rok služby;

b) v ostatných prípadoch má nárok:

1. na prevedenie poistno-technického ekvivalentu svojich práv na starobný dôchodok v agentúre aktualizovaného ku dňu prevodu do dôchodkového fondu správy alebo organizácie alebo do dôchodkového fondu, v ktorom získava svoj starobný dôchodok na základe činnosti, ktorú vykonáva ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, alebo

2. na vyplatenie poistno-technického ekvivalentu týchto dávok do súkromnej poisťovne alebo súkromného dôchodkového fondu podľa vlastného výberu pod podmienkou, že táto poisťovňa alebo fond zaručí, že:

i) kapitál sa nevyplatí;

ii) mesačný príjem sa bude vyplácať najskôr od veku 60 rokov a najneskôr od veku 65 rokov;

iii) je zahrnutá aj rezerva na pozostalostný dôchodok;

iv) prechod do inej poisťovne alebo iného fondu bude povolený, iba ak tieto fondy spĺňajú podmienky ustanovené v bodoch i), ii) a iii).

2. Odchylne od odseku 1 písm. b) zamestnanec, ktorý od nastúpenia do služobného pomeru odvádzal platby na účely vzniku alebo zachovania práv na dôchodok do vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia, súkromného systému poistenia alebo dôchodkového fondu podľa svojho výberu, ktorý spĺňa požiadavky uvedené v odseku 1, a ktorého služba sa skončí z iných dôvodov ako z dôvodu úmrtia alebo invalidity, má pri odchode zo služby nárok na odchodné zodpovedajúce poistno-technickej hodnote svojich práv na dôchodok, ktoré získal počas služby v agentúre. V týchto prípadoch sa platby vykonané na účely vzniku alebo zachovania jeho práv na dôchodok v rámci vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia pri uplatnení článku 90 alebo 131 odpočítajú od odchodného.

3. Ak sa služba zamestnanca ukončí jeho odvolaním z funkcie, odchodné, ktoré mu má byť vyplatené, alebo prípadne poistno-technický ekvivalent, ktorý sa má previesť, sa stanoví na základe rozhodnutia prijatého v súlade s článkom 146 služobného poriadku.

▼B

KAPITOLA 2

Príspevok v invalidite

Článok 2

1. Pokiaľ článok 75 služobného poriadku neustanovuje inak, zamestnanec, ktorý nedovŕšil vek 65 rokov, ktorý kedykoľvek počas obdobia, v ktorom získaval práva na dôchodok, je uznaný posudkovou komisiou za osobu trpiacu úplnou trvalou invaliditou, ktorá mu bráni v plnení povinností zodpovedajúcich pracovnému miestu v jeho profesijnej kategórii, a ktorý musí z týchto dôvodov ukončiť svoju službu v agentúre, má počas trvania tejto práceneschopnosti nárok na príspevok v invalidite uvedený v článku 76 služobného poriadku.

2. Osoby poberajúce príspevok v invalidite nesmú vykonávať platenú činnosť bez predchádzajúceho schválenia OOUPZ. Každý príjem z takejto platenej

▼B

činnosti, ktorý v kombinácii s príspevkom v invalidite presiahne celkovú konečnú odmenu, ktorú zamestnanec poberal počas aktívnej služby, tak ako bola určená na základe mzdovej stupnice platnej v prvý deň mesiaca, v ktorom sa má príspevok vyplácať, sa odpočíta z príspevku v invalidite.

Od poberateľa príspevku sa požaduje, aby na požiadanie predložil všetky písomné doklady, ktoré je možné žiadať a aby agentúre oznámil všetky skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť nárok na príspevok.

Článok 3

Kým bývalý zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite nedovŕši vek 63 rokov, agentúra ho môže pravidelne podrobovať lekárskym vyšetreniam, aby zistil, či ešte spĺňa požiadavky pre platbu príspevku.

KAPITOLA 3

Pozostalostný dôchodok

Článok 4

Ak zomrie zamestnanec v aktívnej službe, počas pracovného voľna z osobných dôvodov, vo vojenskej službe, na rodičovskej alebo rodinnej dovolenke, jeho vdova/vdovec má nárok, ak bola zaňho vydaná/ženatý aspoň jeden rok v čase jeho smrti a pokiaľ ustanovenia článku 75 služobného poriadku a článok 11 tejto prílohy neustanovujú inak, na vdovský dôchodok, rovnajúci sa 60 % starobného dôchodku, na ktorý by mal zamestnanec nárok v čase svojej smrti.

Dĺžka manželstva sa neberie do úvahy, ak sa z manželstva alebo predchádzajúceho manželstva zamestnanca narodilo jedno alebo viac detí, pod podmienkou, že vdova/vdovec vyživuje alebo vyživovala/vyživoval tieto deti, alebo ak príčinou smrti zamestnanca bola jeho telesná invalidita alebo choroba, ktorú získal pri plnení svojich povinností alebo v dôsledku úrazu.

Článok 5

Ak bývalý zamestnanec poberal príspevok v invalidite, jeho vdova/vdovec má nárok, pokiaľ článok 8 neustanovuje inak, ak bola zaňho vydatá/ženatý v čase vzniku jeho nároku na príspevok, na vdovský dôchodok, zodpovedajúci 60 % invalidného dôchodku, ktorý dostával v čase svojej smrti.

Minimálny pozostalostný dôchodok je 35 % z posledného základného platu; výška pozostalostného dôchodku v žiadnom prípade nepresiahne výšku príspevku v invalidite, ktorý manžel/manželka dostával/dostávala v čase svojej smrti.

Článok 6

Na účely článkov 4 a 5 dĺžka manželstva sa neberie do úvahy, ak manželstvo, hoci bolo uzatvorené po ukončení služby zamestnanca, trvalo aspoň päť rokov.

Článok 7

1. Sirotský dôchodok stanovený v článku 81, prvý, druhý a tretí pododsek služobného poriadku, v prípade prvej siroty zodpovedá ôsmim desatinám pozostalostného dôchodku, na ktorý by mala nárok vdova/vdovec po zamestnancovi alebo bývalom zamestnancovi, poberajúcom príspevok v invalidite, pričom zníženia uvedené v článku 10 tejto prílohy sa neberú do úvahy.

Nie je nižší ako životné minimum, pokiaľ článok 6 neustanovuje inak.

2. Dôchodok pre každé ďalšie nezaopatrené dieťa sa zvýši o čiastku rovnajúcu sa dvojnásobku príspevku na nezaopatrené dieťa.

Siroty majú nárok na príspevok na vzdelanie v súlade s článkom 3 prílohy V.

3. Celková výška dôchodku a príspevku vypočítaná týmto spôsobom bude rozdelená rovným dielom medzi oprávnené siroty.

▼B

Článok 8

Ak zamestnanec zanechá po sebe vdovu/vdovca aj siroty z predchádzajúceho manželstva a ostatných svojich oprávnených nástupcov, celkový dôchodok, vypočítaný akoby pre vdovu/vdovca, od ktorej/ktorého závisia všetky tieto osoby, sa rozdelí medzi dotknuté osoby pomerne podľa dôchodkov, ktoré by boli vyplácané každej kategórii týchto osôb, keby boli posudzované nezávisle.

Ak zamestnanec zanechá po sebe siroty z rôznych manželstiev, celkový dôchodok, vypočítaný akoby všetky deti pochádzali z rovnakého manželstva, sa rozdelí medzi dotknuté osoby pomerne podľa dôchodkov, ktoré by boli vyplácané každej kategórii týchto osôb, keby boli posudzované nezávisle.

Na účely výpočtu tohto pomerného rozdelenia sú deti z predchádzajúceho manželstva každej manželky, ktoré sú uznané za závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy V služobného poriadku, zahrnuté do kategórie detí, pochádzajúcich z manželstva so zamestnancom alebo bývalým zamestnancom, poberajúcim príspevok v invalidite.

V prípade uvedenom v druhom odseku tohto článku sa s predkami, ktorí sú uznaní za závislé osoby podľa článku 2 prílohy V služobného poriadku, zaobchádza rovnako ako s nezaopatrenými deťmi a na účely výpočtu pomerného rozdelenia sú zahrnutí do kategórie potomkov.

Článok 9

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku vzniká od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zomrel zamestnanec alebo bývalý zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite. Ak platba uvedená v článku 59 ods. 8 služobného poriadku sa vykoná po smrti zamestnanca alebo osoby, ktorá má nárok na dôchodok, tento nárok však vzniká v prvý deň štvrtého mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť.

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku zaniká po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom príjemca dôchodkov zomrie alebo prestane spĺňať požiadavky pre platbu dôchodku. Rovnako aj nárok na platbu sirotského dôchodku zaniká, ak sa jeho príjemca prestane považovať za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy V.

Článok 10

Ak vekový rozdiel medzi zosnulým zamestnancom alebo bývalým zamestnancom poberajúcim príspevok v invalidite a jeho pozostalouým manželkou/manželom po odpočítaní dĺžky ich manželstva je väčší ako 10 rokov, pozostalostný dôchodok, vypočítaný v súlade s predchádzajúcimi ustanoveniami, podlieha zníženiu za celý rok rozdielu v nasledujúcej výške:

— 1 % za vekový rozdiel od 10 do 20;

— 2 % za vekový rozdiel od 20 do 25 rokov;

— 3 % za vekový rozdiel od 25 do 30 rokov;

— 4 % za vekový rozdiel od 30 do 35 rokov;

— 5 % za vekový rozdiel 35 rokov a viac.

Článok 11

Nárok pozostalej éno manželky/manžela na pozostalostný dôchodok zaniká uzatvorením nového manželstva. Má nárok na okamžitú platbu čiastky, zodpovedajúcej dvojnásobku ročnej výšky jej jeho pozostalostného dôchodku, ak neplatí druhý odsek článku 81 služobného poriadku.

Článok 12

Rozvedená ý manželka/manžel zamestnanca alebo bývalého zamestnanca má nárok na pozostalostný dôchodok, vymedzený v tejto kapitole, ak po smrti svojho bývalého manžela/manželky môže odôvodniť svoj vlastný nárok na výživné od bývalého manžela/manželky na základe súdneho príkazu alebo ako výsledok vyrovnania medzi ňou a jej jeho bývalým manželom/manželkou.

▼B

Pozostalostný dôchodok však nesmie presiahnuť výšku výživného, vyplácaného v čase smrti bývalého manžela/manželky, ktorá bola upravovaná v súlade s postupom, ustanoveným v článku 84 služobného poriadku.

Nárok rozvedenejého manželky/manžela zanikne, ak sa znovu vydá/ožení pred smrťou svojho bývalého manžela/manželky. Článok 11 sa uplatňuje v prípade, ak sa znovu vydá/ožení po smrti svojho bývalého manžela/manželky.

Článok 13

Ak zosnulý zamestnanec zanechá po sebe viac rozvedených manželiek/manželov majúcich nárok na pozostalostný dôchodok, alebo jednu alebo viac rozvedených manželiek/manželov a pozostalúého manželku/manžela, majúce/majúcich nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí pomerne podľa dĺžky jednotlivých manželstiev. Použijú sa ustanovenia druhého a tretieho odseku článku 12.

Ak niektorá z osôb, ktoré majú nárok na dôchodok, zomrie alebo vzdá sa svojho podielu, jej podiel sa pripočíta k podielom ostatných osôb, s výnimkou prípadu, keď existujú práva sirôt podľa druhého odseku článku 81 služobného poriadku.

Zníženia za vekový rozdiel, stanovené v článku 10, sa použijú osobitne pre dôchodky, rozdelené v súlade s týmto článkom.

Článok 14

Ak podľa článku 19 tejto prílohy rozvedená ý manželka/manžel stratí nárok na dôchodok, celý dôchodok sa vyplatí pozostalejému manželke/manželovi, ak neplatí druhý odsek článku 81 služobného poriadku.

KAPITOLA 4

Dočasné dôchodky

Článok 15

Manžel/manželka alebo osoby, uznané za závislé osoby zamestnanca v aktívnom služobnom pomere, počas pracovného voľna z osobných dôvodov, vo vojenskej službe, na rodičovskej alebo rodinnej dovolenke, cy ktorého miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok, dočasne poberajú pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

Článok 16

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé osoby bývalého zamestnanca, ktorý poberá príspevok v invalidite a ktorého miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok, môžu dočasne poberať pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

Článok 17

Ustanovenia článku 16 sa použijú na osoby, uznané za závislé od osoby poberajúcej alebo majúcej nárok na pozostalostný dôchodok, ktorej miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok.

Článok 18

Dočasné dôchodky podľa článkov 15, 16 a 17 sa premenia na definitívne dôchodky, keď smrť zamestnanca alebo bývalého zamestnanca bude riadne potvrdená alebo keď bude právoplatne vyhlásený za nezvestného a považovaný za mŕtveho.

▼B

KAPITOLA 5

Zvýšenia dôchodkov s ohľadom na nezaopatrené deti

Článok 19

Ustanovenia druhého odseku článku 80 služobného poriadku sa uplatnia na osoby poberajúce dočasný dôchodok.

Ustanovenia článku 80 a 81 služobného poriadku sa uplatnia tiež na deti narodené menej ako 300 dní po smrti zamestnanca alebo bývalého zamestnanca poberajúceho príspevok v invalidite.

Článok 20

Priznanie pozostalostného dôchodku alebo príspevku v invalidite alebo dočasného dôchodku nezakladá nárok poberateľa dôchodku na príspevok na expatriáciu.

KAPITOLA 6

Financovanie systému dôchodkového zabezpečenia

Článok 21

Platy a príspevky v invalidite vo všetkých prípadoch podliehajú odpočítaniu príspevku do systému dôchodkového zabezpečenia, uvedeného v článkoch 74 až 87 služobného poriadku.

Článok 22

Zamestnanci počas pracovného voľna z osobných dôvodov, ktorí získavajú ďalšie práva na dôchodok za podmienok, ustanovených v článku 56 ods. 3 služobného poriadku ďalej platia príspevky uvedené v článku 21 tejto prílohy na základe platu vyplácaného v rámci tohto stupňa a tejto triedy.

Všetky dávky, na ktoré tento zamestnanec alebo jeho oprávnení nástupcovia môžu mať nárok v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia, sa vypočítajú na základe tohto platu.

Článok 23

Správne odpočítané príspevky sa nerefundujú. Nesprávne odpočítané príspevky neudeľujú právo na dôchodok; vrátia sa bez úrokov na žiadosť zamestnanca alebo jeho oprávnených nástupcov.

KAPITOLA 7

Výpočet dôchodku

Článok 24

Agentúra zodpovedá za výpočet čiastky pozostalostného alebo dočasného dôchodku alebo príspevku v invalidite. Podrobný opis výpočtu sa predloží zamestnancovi alebo jeho oprávneným nástupcom súčasne s rozhodnutím priznávajúcim dôchodok.

Príspevok v invalidite sa nevypláca súbežne s platom vyplácaným zo všeobecného rozpočtu agentúry. Je tiež nezlučiteľný so všetkými odmenami vyplývajúcimi z funkcie v jednom z orgánov Spoločenstva alebo agentúr.

Článok 25

Výška dôchodku môže byť kedykoľvek vypočítaná znovu, ak došlo k akejkoľvek chybe alebo opomenutiu.

Dôchodky sa upravia alebo odnímu, ak boli priznané v rozpore s ustanoveniami služobného poriadku alebo tejto prílohy.

▼B

Článok 26

Ak zamestnanec alebo bývalý zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite zomrie a jeho oprávnení nástupcovia nepožiadajú o svoj dôchodok do jedného roka odo dňa jeho smrti, stratia svoj nárok, pokiaľ nebude riadne preukázaný zásah vyššej moci.

Článok 27

Bývalý zamestnanec alebo jeho oprávnení nástupcovia, v prospech ktorých vznikajú dávky v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia, predložia požadovaný písomný dôkaz a informujú agentúru o všetkých skutočnostiach, ktoré by mohli ovplyvniť ich nárok.

Článok 28

Ak zamestnanec bol dočasne vcelku alebo sčasti zbavený svojich práv na dôchodok podľa článku 146 služobného poriadku, má právo požadovať vrátenie príspevkov na dôchodok, ktoré zaplatil, zodpovedajúcich čiastke, o ktorú bol jeho dôchodok znížený.

KAPITOLA 8

Platba dávok

Článok 29

Dávky z tohto systému dôchodkového zabezpečenia sa vyplácajú mesačne pozadu.

Dávky stanoví agentúra.

Poberateľom dôchodkov s bydliskom v Európskej únii sa dávky vyplácajú v euro do banky v členskom štáte EÚ, v ktorom bývajú.

Poberateľom dôchodkov s bydliskom mimo Európskej únie sa dávky vyplácajú v euro do banky v krajine ich bydliska. Dôchodok sa môže výnimočne vyplácať v euro do banky v krajine, kde má agentúra svoje sídlo alebo v cudzej mene v krajine bydliska poberateľa dôchodku, pričom sa prepočítava na základe najaktuálnejšieho výmenného kurzu používaného pri vykonávaní všeobecného rozpočtu agentúry.

Tento článok sa uplatní primerane na poberateľov príspevkov v invalidite.

▼B

PRÍLOHA VII

TYPY PRACOVNÝCH MIEST V JEDNOTLIVÝCH FUNKČNÝCH SKUPINÁCH UVEDENÉ V ČLÁNKU 7 ODS. 3

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
Generálny riaditeľ	AD 16		
Generálny riaditeľ/riaditeľ	AD 15		
Riadiaci pracovník, napríklad: riaditeľ/vedúci oddelenia/poradca/jazykový expert; ekonomický expert; právny expert; lekársky expert; vedecký expert; expert pre výskum; finančný expert, expert pre audit	AD 14		
Riadiaci pracovník, napríklad: vedúci oddelenia/poradca/jazykový expert; ekonomický expert; právny expert; lekársky expert; vedecký expert; expert pre výskum; finančný expert, expert pre audit	AD 13		
Riadiaci pracovník, napríklad: vedúci oddelenia/hlavný prekladateľ, hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný lekár; hlavný vedec; hlavný výskumný zamestnanec; hlavný finančný úradník, hlavný audítor	AD 12		
Riadiaci pracovník, napríklad: vedúci oddelenia/hlavný prekladateľ, hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný lekár; hlavný vedec; hlavný výskumný zamestnanec; hlavný finančný úradník, hlavný audítor	AD 11	AST 11	Pomocný pracovník, napríklad: pomocný personálny pracovník (p.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; pracovník IT
Riadiaci pracovník, napríklad: vedúci oddelenia/vedúci prekladateľ, vedúci ekonóm; vedúci právnik; vedúci lekár; vedúci vedec; vedúci výskumný pracovník; vedúci finančný úradník, vedúci audítor	AD 10	AST 10	Pomocný pracovník, napríklad: pomocný personálny pracovník (p.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; pracovník IT
Riadiaci pracovník, napríklad: vedúci oddelenia/vedúci prekladateľ, vedúci ekonóm; vedúci právnik; vedúci lekár; vedúci vedec; vedúci výskumný pracovník; vedúci finančný úradník, vedúci audítor	AD 9	AST 9	Pomocný pracovník, napríklad: pomocný personálny pracovník (p.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; pracovník IT
Riadiaci pracovník, napríklad: prekladateľ; ekonóm; právnik; lekár; vedec; výskumný pracovník; finančný úradník, audítor	AD 8	AST 8	Pomocný pracovník, napríklad: hlavný administratívny pracovník; hlavný dokumentarista; hlavný technik; hlavný operátor IT
Riadiaci pracovník, napríklad: prekladateľ; ekonóm; právnik; lekár; vedec; výskumný pracovník; finančný úradník, audítor	AD 7	AST 7	Pomocný pracovník, napríklad: hlavný administratívny pracovník; hlavný dokumentarista; hlavný technik; hlavný operátor IT
Riadiaci pracovník, napríklad: pomocný prekladateľ; pomocný ekonóm; pomocný právnik; pomocný lekár; pomocný vedec; pomocný výskumný zamestnanec; pomocný finančný úradník	AD 6	AST 6	Pomocný pracovník, napríklad: úradník; dokumentarista; technik; operátor IT
Riadiaci pracovník, napríklad: pomocný prekladateľ; pomocný ekonóm; pomocný právnik; pomocný lekár; pomocný vedec; pomocný výskumný zamestnanec; pomocný finančný úradník	AD 5	AST 5	Pomocný pracovník, napríklad: úradník; dokumentarista; technik; operátor IT

▼B

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
		AST 4	Pomocný pracovník, napríklad: pomocný úradník; pomocný dokumentarista; pomocný technik, pomocný operátor IT
		AST 3	Pomocný pracovník, napríklad: pomocný úradník; pomocný dokumentarista; pomocný technik, pomocný operátor IT
		AST 2	Pomocný pracovník, napríklad: pracovník v registratúre; technický pracovník; pracovník IT
		AST 1	Pomocný pracovník, napríklad: pracovník v registratúre; technický pracovník; pracovník IT