II

(Nelegislativní akty)

ROZHODNUTÍ

ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2016/1351

ze dne 4. srpna 2016

o pracovním řádu Evropské obranné agentury a o zrušení rozhodnutí 2004/676/ES

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na rozhodnutí Rady (SZBP) 2015/1835 ze dne 12. října 2015, kterým se vymezuje statut, sídlo a způsob fungování Evropské obranné agentury, ([1]) a zejména na čl. 11 odst. 3 písm. a) uvedeného rozhodnutí,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Rada má jednomyslným rozhodnutím stanovit pracovní řád pro pracovníky zaměstnané přímo Evropskou obrannou agenturou (dále jen „agentura“) se smlouvami na dobu určitou a vybrané ze státních příslušníků zúčastněných členských států.

(2) Pracovní řád by měl zaručovat, aby byli pro agenturu vybráni zaměstnanci, kteří vyhovují nejvyšším nárokům na schopnosti a výkonnost a jsou vybíráni z uchazečů ze všech zúčastněných členských států na co nejširším zeměpisném základě a z orgánů Unie.

(3) Jelikož pravidla obsažená v tomto rozhodnutí by měla nahradit pravidla obsažená v rozhodnutí Rady 2004/676/ES ([2]), mělo by být uvedené rozhodnutí zrušeno,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

1. Tento pracovní řád se vztahuje na zaměstnance zaměstnané Evropskou obrannou agenturou na základě smlouvy (dále jen „zaměstnanec“).

Tito zaměstnanci jsou:

— dočasní zaměstnanci,

— smluvní zaměstnanci,

— zvláštní poradci.

([1]) Úř. věst. L 266, 13.10.2015, s. 55.
([2]) Rozhodnutí Rady 2004/676/ES ze dne 24. října 2004 o služebním řádu Evropské obranné agentury (Úř. věst. L 310, 7.10.2004, s. 9).

2. Pro účely tohoto pracovního řádu se orgán s pravomocí uzavírat smlouvy (dále jen „OPUS“) určuje v souladu s příslušnými ustanoveními rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

3. Každý odkaz v tomto pracovním řádu na osobu mužského pohlaví je považován také za odkaz na osobu ženského pohlaví a naopak, nevyplývá-li z kontextu jasně něco jiného.

Článek 2

Zaměstnanec se smlouvou na dobu delší než jeden rok je oprávněn volit a být volen do výboru zaměstnanců stanoveného v článku 138.

Právo volit má také zaměstnanec se smlouvou na dobu kratší než jeden rok, jestliže je zaměstnán alespoň šest měsíců.

HLAVA II

DOČASNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 3

Pro účely tohoto pracovního řádu se „dočasnými zaměstnanci“ rozumí zaměstnanci přijatí za účelem dočasného obsazení pracovního místa v rámci maximálního počtu pracovních míst schválených v rozpočtu agentury.

Pro účely tohoto pracovního řádu se „zvláštním poradcem“ rozumí osoba, která je přijata na základě své zvláštní kvalifikace a bez ohledu na to, zda vykonává jinou výdělečnou činnost, aby byla agentuře pravidelně nebo po stanovenou dobu nápomocna, a která je odměňována z celkových prostředků vyhrazených za tímto účelem v příslušném oddíle rozpočtu.

Článek 4

S výjimkou ředitele agentury a jeho náměstka, na které se vztahují ustanovení čl. 10 odst. 1 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835, nejsou dočasní zaměstnanci přijímáni na dobu delší než čtyři roky, avšak jejich pracovní poměr může být omezen na jakoukoli kratší dobu.

Smlouvy dočasných zaměstnanců lze prodloužit pouze jednou, a to na dobu nejvýše čtyř let. Řídící výbor přijme obecná prováděcí ustanovení k tomuto článku.

Článek 5

Dočasní zaměstnanci jsou přijímáni pouze za tím účelem, aby v souladu s tímto pracovním řádem byla obsazena volná pracovní místa v rámci maximálního počtu dočasných pracovních míst schválených v rozpočtu agentury.

Článek 6

1. Při používání tohoto pracovního řádu se zakazuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických znaků, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Pro účely tohoto pracovního řádu se jiný než manželský svazek považuje za manželství za předpokladu, že jsou splněny všechny podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2. písm. c) přílohy V.

2. V zájmu zajištění úplné rovnosti mezi ženami a muži v pracovním životě, která musí být jakožto zásadní prvek zohledňována při provádění všech hledisek tohoto pracovního řádu, nebrání zásada rovného zacházení agentuře zachovat nebo přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

3. Po projednání s výborem zaměstnanců stanoví agentura opatření a kroky vedoucí k zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže v oblastech, na něž se vztahuje tento pracovní řád, a přijme vhodná ustanovení zejména k nápravě skutečných nerovností, které omezují příležitosti žen v těchto oblastech.

4. Pro účely odstavce 1 je osobou se zdravotním postižením osoba, která má dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové poškození, jež v interakci s různými překážkami může bránit jejímu plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnocenném základě s ostatními. Postižení se určí postupem podle článku 38.

Osoba se zdravotním postižením splňuje podmínky stanovené v čl. 37 odst. 2 písm. d), pokud je schopna po provedení přiměřených úprav plnit základní pracovní funkce.

„Přiměřenými úpravami" ve vztahu k základním pracovním funkcím se rozumí vhodná opatření, která, jsou-li třeba, umožňují osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, účast nebo postup v zaměstnání, případně účast na dalším vzdělávání, pokud uvedená opatření nepředstavují nepřiměřené zatížení pro zaměstnavatele.

Zásada rovného zacházení nebrání OPUSU, aby ponechal v platnosti nebo přijal opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti osob se zdravotním postižením nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v jejich profesní kariéře.

5. Pokud se osoby, na které se vztahuje tento pracovním řád, domnívají, že byly poškozeny, protože v jejich případě nebyla uplatněna zásada rovného zacházení uvedená v tomto článku, uvedou skutečnosti, z nichž lze dovodit, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, přičemž je povinností agentury prokázat, že k žádnému porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Toto ustanovení se nepoužívá v disciplinárních řízeních.

6. S ohledem na dodržování zásady zákazu diskriminace a zásady proporcionality musí být každé omezení těchto zásad odůvodněno objektivními a přijatelnými důvody a zaměřeno na dosažení oprávněných cílů obecného zájmu v rámci personální politiky. Uvedenými cíli lze ospravedlnit zvláště zavedení povinné věkové hranice pro odchod do důchodu a minimální věkové hranice pro čerpání důchodu.

Článek 7

1. Dočasní zaměstnanci v činné službě mají přístup k opatřením sociální povahy, která agentura přijala, k nimž patří i zvláštní opatření za účelem sladění pracovního a rodinného života, a ke službám poskytovaným výborem zaměstnanců. Bývalí dočasní zaměstnanci mohou mít přístup k některým zvláštním opatřením sociální povahy.

2. Dočasným zaměstnancům v činné službě jsou poskytnuty pracovní podmínky vyhovující příslušným normám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, které jsou přinejmenším rovnocenné minimálním požadavkům použitelným v rámci opatření, která jsou v těchto oblastech přijímána podle Smluv.

Článek 8

1. Pracovní místa, na která se vztahuje tento pracovní řád, se řadí podle povahy a významu odpovídajících pracovních povinností do funkční skupiny administrátorů (dále jen „AD“), funkční skupiny asistentů (dále jen „AST“) a funkční skupiny administrativních pracovníků (dále jen „AST/SC“).

2. Funkční skupina AD zahrnuje dvanáct platových tříd pro výkon administrativních a poradenských úkolů a úkolů v oblasti lingvistických služeb či výzkumu. Funkční skupina AST zahrnuje jedenáct platových tříd pro výkon prováděcích, technických a kancelářských úkolů. Funkční skupina AST/SC zahrnuje šest platových tříd pro výkon kancelářských a sekretářských úkolů.

3. Pro jmenování je nutno splnit přinejmenším tyto požadavky:

a) ve funkční skupině AST a AST/SC:

   i) vzdělání na úrovni postsekundárního vzdělání, osvědčené diplomem,

   ii) vzdělání na úrovni středoškolského vzdělání, osvědčené diplomem, umožňující přístup k postsekundárnímu vzdělání, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně tří let, nebo

   iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava nebo odborná praxe na odpovídající úrovni;

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

   i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání v délce alespoň tří let, osvědčené diplomem, nebo

   ii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.

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

   i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání, osvědčené diplomem, je-li obvyklá délka vysokoškolského vzdělání nejméně čtyři roky, nebo

   ii) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání, osvědčené diplomem, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně jednoho roku, je-li obvyklá délka vysokoškolského vzdělání nejméně tři roky, nebo

   iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.

4. V příloze VII je tabulka uvádějící druhy pracovních míst. OPUS může na základě této tabulky po projednání s výborem zaměstnanců vymezit pracovní povinnosti a pravomoci spojené s každým druhem pracovního místa.

Článek 9

1. OPUS přidělí prostřednictvím jmenování nebo přeložení, pouze v zájmu agentury a bez ohledu na státní příslušnost, každého dočasného zaměstnance na pracovní místo v jeho funkční skupině, které odpovídá jeho platové třídě.

Dočasný zaměstnanec může požádat o přeložení v rámci agentury.

2. Dočasný zaměstnanec může být vyzván, aby dočasně nastoupil na pracovní místo v platové třídě v rámci jeho funkční skupiny, která je vyšší než jeho vlastní platová třída. Od počátku čtvrtého měsíce tohoto přechodného pracovního umístění obdrží vyrovnávací příspěvek rovnající se rozdílu mezi odměnou připadající pro jeho platovou třídu a platový stupeň a odměnou, která by mu náležela v platovém stupni, do kterého by byl zařazen, kdyby byl jmenován do platové třídy odpovídající jeho přechodnému pracovnímu umístění.

Doba trvání přechodného pracovního umístění nepřesáhne jeden rok, kromě případů, kdy toto umístění slouží, přímo nebo nepřímo, k nahrazení dočasného zaměstnance, který je v zájmu agentury přeřazen na jiné místo, povolán k výkonu vojenské služby nebo dlouhodobě nepřítomen z důvodu nemoci.

Článek 10

1. Ve smlouvě s dočasným zaměstnancem musí být uvedena platová třída a platový stupeň, do kterého je dočasný zaměstnanec zařazen.

2. Zařazení dočasného zaměstnance na pracovní místo odpovídající vyšší platové třídě, než do které byl přijat, se zanese jako dodatek k jeho pracovní smlouvě.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 11

1. Dočasný zaměstnanec plní své pracovní povinnosti a jedná výhradně v zájmu agentury; nežádá ani nepřijímá pokyny od žádné vlády, orgánu, organizace ani osoby mimo agenturu. Pracovní povinnosti, které mu byly uloženy, vykonává objektivně, nestranně a v souladu se zásadou loajality vůči agentuře.

2. Bez souhlasu OPUSU nepřijme dočasný zaměstnanec od žádné vlády nebo jiného zdroje mimo agenturu jakoukoli poctu, vyznamenání, službu, dar nebo úplatu jakéhokoli druhu, s výjimkou za služby poskytnuté před jeho jmenováním nebo v průběhu zvláštního volna za účelem vojenské nebo jiné státní služby a s ohledem na tuto službu.

Před přijetím dočasného zaměstnance OPUS přezkoumá, zda má kandidát osobní zájmy, které by mohly ohrozit jeho nezávislost, nebo zda dochází k jakémukoli jinému střetu zájmů. Za tímto účelem informuje kandidát OPUS prostřednictvím zvláštního formuláře o všech existujících nebo potenciálních střetech zájmů. V takových případech OPUS tyto informace zohlední v odůvodněném stanovisku. Pokud je to nezbytné, přijme OPUS opatření uvedená v čl. 12 odst. 2.

Tento článek se použije obdobně na dočasné zaměstnance, kteří se vracejí po období pracovního volna z osobních důvodů.

Článek 12

1. Není-li dále stanoveno jinak, nesmí se dočasný zaměstnanec při plnění svých pracovních povinností zabývat záležitostí, na které má, přímo nebo nepřímo, osobní, zvláště rodinný nebo finanční zájem, jenž by mohl ohrozit jeho nezávislost.

2. Každý dočasný zaměstnanec, který by se měl v rámci plnění svých pracovních povinností zabývat záležitostí ve smyslu odstavce 1, musí o této skutečnosti neprodleně uvědomit OPUS. OPUS přijme vhodná opatření a může především dočasného zaměstnance zbavit úkolů souvisejících s touto záležitostí.

3. Dočasný zaměstnanec si nesmí ponechat ani přijmout, přímo či nepřímo, v podnicích, které podléhají kontrole ze strany agentury nebo které udržují s agenturou vztahy, žádný podíl, který by vzhledem ke svému druhu nebo velikosti mohl ohrozit nezávislost dočasného zaměstnance při plnění jeho pracovních povinností.

Článek 13

Dočasný zaměstnanec se zdrží veškerého jednání nebo chování, které by mohlo nepříznivě ovlivnit jeho postavení.

Článek 14

1. Dočasní zaměstnanci se zdrží veškerých projevů psychického nebo sexuálního obtěžování.

2. Dočasný zaměstnanec, který se stal obětí psychického nebo sexuálního obtěžování, nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury. Dočasný zaměstnanec, který předložil důkazy o psychickém nebo sexuálním obtěžování, nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury, pokud jednal v dobré víře.

3. „Psychickým obtěžováním" se rozumí každé nepřístojné chování, které trvá po delší dobu, je opakované nebo systematické a zahrnuje mluvené nebo psané projevy, úmyslná jednání nebo gesta učiněná úmyslně, které mohou těžce poškodit osobnost, důstojnost nebo fyzickou či psychickou integritu člověka.

4. „Sexuálním obtěžováním" se rozumí chování sexuální povahy, které osoba, jíž je určeno, považuje za nežádoucí a jehož účelem nebo následkem je uvedené osobě ublížit nebo vytvořit atmosféru zastrašování a prostředí, které je vůči uvedené osobě nepřátelské, útočné nebo rušivé. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci založenou na pohlaví.

Článek 15

1. S výhradou článku 17 musí dočasný zaměstnanec, který si přeje zabývat se mimopracovními činnostmi, výdělečnými či nevýdělečnými, nebo vykonávat jakoukoli funkci mimo rámec agentury, nejprve získat souhlas OPUSU. Souhlas je odmítnut pouze tehdy, je-li uvedená činnost nebo funkce takové povahy, že brání plnění pracovních povinností dočasného zaměstnance, nebo je-li v rozporu se zájmy agentury.

2. Dočasný zaměstnanec uvědomí OPUS o všech změnách v povolené mimopracovní činnosti nebo funkci, které se vyskytnou poté, co dočasný zaměstnanec požádal o souhlas OPUS podle odstavce 1. Souhlas může být odebrán, pokud činnost nebo funkce nadále nesplňuje podmínky uvedené v poslední větě odstavce 1.

Článek 16

Jsou-li manžel nebo manželka dočasného zaměstnance výdělečně činní, uvědomí o tom dočasný zaměstnanec OPUS. Ukáže-li se, že tato činnost je vzhledem ke své povaze neslučitelná se zaměstnáním dočasného zaměstnance, a nemůže-li dočasný zaměstnanec poskytnout záruky, že tato činnost bude v určité lhůtě ukončena, rozhodne OPUS po projednání s výborem zaměstnanců, zda dočasný zaměstnanec na svém místě setrvá nebo bude přeřazen na jiné místo.

Článek 17

1. Dočasný zaměstnanec, který má v úmyslu ucházet se o veřejnou funkci, o tom musí uvědomit OPUS. OPUS s ohledem na zájmy agentury rozhodne, zda dotyčný dočasný zaměstnanec:

a) má zažádat o pracovní volno z osobních důvodů, nebo

b) má dostat dovolenou za kalendářní rok, nebo

c) může získat povolení k výkonu pracovních povinností na zkrácený úvazek, nebo

d) může nadále plnit své pracovní povinnosti jako dosud.

2. Dočasný zaměstnanec, který je zvolen nebo jmenován do veřejné funkce, o tom neprodleně informuje OPUS. OPUS přijme, s ohledem na zájmy agentury, význam funkce, povinnosti z funkce vyplývající, odměnu a úhradu výdajů vzniklých při plnění uvedených povinností, jedno z rozhodnutí uvedených v odstavci 1. Je-li dočasný zaměstnanec povinen vzít si pracovní volno z osobních důvodů nebo získá-li povolení k výkonu pracovních povinností na zkrácený úvazek, odpovídá délka uvedeného pracovního volna nebo práce na zkrácený úvazek délce pracovního poměru dotyčného dočasného zaměstnance.

Článek 18

Po skončení pracovního poměru v agentuře je dočasný zaměstnanec nadále povinen chovat se čestně a uvážlivě, pokud jde o přijímání některých funkcí nebo výhod.

Dočasní zaměstnanci, kteří hodlají do dvou let po skončení pracovního poměru v agentuře vykonávat výdělečnou či nevýdělečnou pracovní činnost, jsou povinni o tom informovat agenturu prostřednictvím zvláštního formuláře. Pokud uvedená činnost souvisí s prací, kterou dočasný zaměstnanec vykonával během posledních tří let pracovního poměru, a mohla by vést ke střetu s oprávněnými zájmy agentury, může mu OPUS s ohledem na zájmy agentury takovou činnost zakázat nebo vydat souhlas za určitých podmínek, které považuje za přiměřené. Po projednání s výborem zaměstnanců oznámí OPUS své rozhodnutí do 30 pracovních dnů poté, co tyto informace obdržel. Nebylo-li do konce uvedené lhůty učiněno žádné oznámení, považuje se tento postup za nepřímý souhlas.

Bývalým dočasným zaměstnancům ve vyšších pozicích OPUS v zásadě zakáže, aby v průběhu 12 měsíců od skončení pracovního poměru lobbovali ve prospěch vlastního podniku, klientů či zaměstnavatelů u pracovníků agentury v záležitostech, za něž byli v průběhu posledních tří let pracovního poměru odpovědní.

V souladu s článkem 31 rozhodnutí Rady (SZBP) 2015/1835, agentura každoročně zveřejní informace o provádění předchozího pododstavce, včetně seznamu posuzovaných případů.

Článek 19

1. Dočasný zaměstnanec se zdrží nepovoleného poskytování informací, které získal při plnění pracovních povinností, ledaže tyto informace již byly zveřejněny nebo veřejnosti zpřístupněny.

2. Dočasný zaměstnanec je touto povinností nadále vázán i po skončení pracovního poměru v agentuře.

Článek 20

1. Dočasný zaměstnanec má právo na svobodu projevu, s náležitým zřetelem na zásady loajality a nestrannosti.

2. Aniž jsou dotčeny články 13 a 19, dočasný zaměstnanec, který hodlá zveřejnit nebo poskytnout ke zveřejnění, samostatně nebo spolu s jinými, jakoukoli záležitost týkající se práce agentury, o tom předem uvědomí OPUS.

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

Článek 21

1. Veškerá práva k psaným a jiným dílům vytvořeným dočasným zaměstnancem při výkonu jeho pracovních povinností jsou majetkem agentury, k jejíž činnosti se tato psaná a jiná díla vztahují. Agentura má právo vyžadovat, aby na ni byla převedena autorská práva k těmto dílům.

2. Jakýkoli vynález učiněný dočasným zaměstnancem při výkonu jeho pracovních povinností nebo v souvislosti s jejich výkonem je nesporným vlastnictvím agentury. Agentura může na své vlastní náklady přihlásit vynález k patentování a obdržet patenty ve všech zemích. Jakýkoli vynález týkající se činnosti agentury učiněný dočasným zaměstnancem v průběhu roku, který následuje po skončení jeho pracovního poměru, se považuje, pokud není prokázáno jinak, za učiněný při výkonu pracovních povinností nebo v souvislosti s nimi. Pokud jsou vynálezy předmětem patentů, uvede se jméno vynálezce nebo vynálezců.

3. Agentura může případně dočasnému zaměstnanci, který je původcem patentovaného vynálezu, přiznat odměnu, jejíž výši sama stanoví.

Článek 22

1. Dočasný zaměstnanec nesmí bez souhlasu OPUSU při řízení před soudem vyzradit z jakéhokoli důvodu jakékoli skutečnosti, které se dozvěděl při plnění svých pracovních povinností. Tento souhlas lze odepřít, pouze pokud to vyžadují zájmy agentury a pokud z tohoto odepření nevyplývají pro dočasného zaměstnance trestněprávní důsledky. Dočasný zaměstnanec je touto povinností nadále vázán i po skončení pracovního poměru v agentuře.

2. Ustanovení odstavce 1 se nevztahují na dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance vypovídajícího před Soudním dvorem Evropské unie nebo před disciplinární komisí agentury v záležitosti týkající se zaměstnance nebo bývalého zaměstnance agentury nebo Evropské unie.

Článek 23

Dočasný zaměstnanec musí mít bydliště buď v místě svého zaměstnání, nebo v takové vzdálenosti od místa svého zaměstnání, která je slučitelná s řádným výkonem jeho pracovních povinností. Dočasný zaměstnanec sdělí OPUSU svou adresu a neprodleně jej informuje o každé změně své adresy.

Článek 24

Dočasný zaměstnanec v jakékoli funkci pomáhá a radí svým nadřízeným; je odpovědný za plnění povinností, které mu byly svěřeny.

Dočasný zaměstnanec pověřený řízením některého z oddělení agentury je odpovědný svým nadřízeným za výkon svěřených pravomocí a provádění jím vydaných pokynů. Odpovědnost jeho podřízených ho nezbavuje jeho vlastní odpovědnosti.

Článek 25

1. Dočasný zaměstnanec, který obdrží pokyny, jež považuje za nesprávné nebo o nichž se domnívá, že by mohly vést k závažným obtížím, neprodleně uvědomí svého přímého nadřízeného, jenž na uvedenou informaci, byla-li předložena písemně, písemně odpoví. Pokud přímý nadřízený tyto pokyny potvrdí, avšak dočasný zaměstnanec se domnívá, že uvedené potvrzení nepředstavuje náležitou odpověď na důvody jeho obav, obrátí se, s výhradou odstavce 2, s písemným dotazem na nejbližšího vyššího nadřízeného podle služební hierarchie. Potvrdí-li tento písemně uvedené pokyny, dočasný zaměstnanec je provede, pokud nejsou zjevně protiprávní nebo v rozporu s odpovídajícími bezpečnostními normami.

2. Domnívá-li se přímý nadřízený, že pokyny musí být neprodleně provedeny, dočasný zaměstnanec je provede, pokud nejsou zjevně protiprávní nebo v rozporu s odpovídajícími bezpečnostními normami. Na žádost dočasného zaměstnance je přímý nadřízený povinen vydat uvedené pokyny písemně.

3. Dočasný zaměstnanec, který své nadřízené uvědomí o pokynech, které považuje za nestandardní nebo o kterých se domnívá, že by mohly vést k závažným obtížím, nesmí utrpět z tohoto důvodu žádnou újmu.

Článek 26

Dočasný zaměstnanec může být vyzván k celkové nebo částečné náhradě jakýchkoli škod, které agentuře vznikly v důsledku závažného porušení pracovních povinností ze strany dočasného zaměstnance při jejich plnění nebo v souvislosti s jejich plněním.

OPUS vydá odůvodněné rozhodnutí v souladu s postupem stanoveným s ohledem na disciplinární záležitosti.

Soudní dvůr Evropské unie má neomezenou pravomoc v oblasti sporů vzniklých na základě tohoto ustanovení.

Článek 27

1. Každý dočasný zaměstnanec, který se při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s jejich plněním setká se skutečnostmi vyvolávajícími domněnku existence případné protiprávní činnosti poškozující zájmy agentury, včetně podvodu nebo korupce, nebo chování souvisejícího s plněním pracovních povinností, které může představovat závažné porušení povinností dočasných zaměstnanců agentury, neprodleně informuje svého přímého nadřízeného nebo ředitele agentury nebo, považuje-li to za důležité, vedoucího agentury.

Informace uvedené v prvním odstavci se předkládají písemně.

Tento odstavec se vztahuje také na případ závažného porušení obdobné povinnosti ze strany jiné osoby, která je u agentury v pracovním poměru nebo která pro agenturu vykonává práci.

2. Dočasný zaměstnanec nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury v důsledku poskytnutí informací uvedených v odstavci 1, pokud jednal přiměřeně a v dobré víře.

3. Odstavce 1 a 2 se nevztahují na dokumenty, listiny, zprávy, poznámky nebo informace v jakékoli formě, které jsou v průběhu dosud nerozhodnutého nebo již ukončeného soudního řízení pro účely tohoto řízení uchovávány, vytvářeny nebo poskytovány dočasnému zaměstnanci.

Článek 28

1. Dočasný zaměstnanec, který dále poskytne informace podle článku 27 předsedovi Rady Evropské unie, předsedovi Evropského parlamentu nebo evropskému veřejnému ochránci práv, nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury, pokud jsou splněny obě tyto podmínky:

a) dočasný zaměstnanec se čestně a v dobré víře domnívá, že poskytnuté informace a případná obvinění v nich obsažená jsou pravdivé, a

b) dočasný zaměstnanec již dříve poskytl stejné informace agentuře a umožnil jí, aby s ohledem na složitost případu stanovila lhůtu k přijetí vhodných opatření. Dočasný zaměstnanec je o této lhůtě řádně informován do 60 dnů.

2. Lhůta uvedená v odstavci 1 se nepoužije, může-li dočasný zaměstnanec prokázat, že s ohledem na všechny okolnosti případu není tato lhůta přiměřená.

3. Odstavce 1 a 2 se nevztahují na dokumenty, listiny, zprávy, poznámky nebo informace v jakékoli formě, které jsou v průběhu dosud nerozhodnutého nebo již ukončeného soudního řízení pro účely tohoto řízení uchovávány, vytvářeny nebo poskytovány dočasnému zaměstnanci.

4. V souladu s články 29 a 168 zavede agentura postup pro vyřizování stížností podaných dočasnými zaměstnanci ohledně způsobu, jakým s nimi bylo zacházeno poté, co splnili své povinnosti podle článku 27 nebo podle tohoto článku, nebo v důsledku splnění těchto povinností. Agentura zajistí, aby tyto stížnosti byly zpracovávány důvěrně, a pokud je to odůvodněné okolnostmi, před uplynutím lhůty uvedené v článku 168.

OPUS stanoví vnitřní pravidla týkající se mimo jiné:

— informování dočasných zaměstnanců uvedených v čl. 27 odst. 1 nebo v tomto článku o řešení záležitostí, o nichž podali informace,

— ochrany oprávněných zájmů těchto zaměstnanců a jejich soukromí a

— postupu při vyřizování stížností uvedených v prvním pododstavci tohoto odstavce.

Článek 29

Agentura je nápomocna všem dočasným zaměstnancům, zejména při postupu proti jakékoli osobě, která se dopouští vyhrožování, urážek nebo pomluv nebo jiných útoků vůči osobě nebo majetku, jimž byli z důvodů svého postavení nebo pracovních povinností tito zaměstnanci nebo jejich rodinní příslušníci vystaveni.

Nahradí dočasnému zaměstnanci škodu utrpěnou v takových případech, pokud dočasný zaměstnanec tuto škodu nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí a nemůže-li získat náhradu způsobené škody od jejího původce.

Článek 30

Agentura umožní dočasnému zaměstnanci další odborné vzdělávání, pokud je to slučitelné s řádným fungováním agentury a v souladu s jejími vlastními zájmy.

Toto další vzdělávání se vezme v úvahu pro účely kariérního postupu.

Článek 31

Dočasní zaměstnanci mají právo se sdružovat; zejména mohou být členy odborů nebo zaměstnaneckých organizací.

Článek 32

Dočasní zaměstnanci mohou předkládat OPUSU žádosti k otázkám, na něž se vztahuje tento pracovní řád.

Každé rozhodnutí týkající se určité osoby, které bylo přijato na základě tohoto pracovního řádu, se neprodleně písemně sdělí dotyčnému dočasnému zaměstnanci. V každém rozhodnutí, jež se nepříznivě dotýká dočasného zaměstnance, se uvedou důvody, na kterých je založeno.

V agentuře se zveřejní konkrétní rozhodnutí týkající se jmenování, přijetí do trvalého pracovního poměru, povýšení, přeložení, určení administrativního zařazení a ukončení pracovního poměru dočasného zaměstnance Zveřejněná rozhodnutí jsou po přiměřenou dobu přístupná všem zaměstnancům.

Článek 33

Osobní spis dočasného zaměstnance obsahuje:

a) veškerá dokumentace týkající se jeho administrativního zařazení a veškeré zprávy týkající se jeho způsobilosti, výkonnosti a chování;

b) všechny připomínky dočasného zaměstnance k těmto písemnostem.

Písemnosti se zapisují, číslují a číselně řadí; písemnosti uvedené v písmenu a) nemohou být agenturou použity ani uvedeny proti dočasnému zaměstnanci, pokud s nimi před jejich zařazením do spisu nebyl seznámen.

Seznámení s jakoukoli písemností potvrzuje dočasný zaměstnanec svým podpisem, pokud k tomuto nedojde, je obeslán prostřednictvím doporučeného dopisu zaslaného na poslední adresu, kterou dočasný zaměstnanec sdělil.

Osobní spis dočasného zaměstnance nesmí obsahovat žádné odkazy na jeho politické, odborové, filozofické nebo náboženské aktivity a postoje, nebo na jeho rasový či etnický původ nebo sexuální orientaci.

Čtvrtý pododstavec však nezakazuje, aby do složky byly vkládány správní akty a dokumenty, které dočasný zaměstnanec zná a které jsou pro uplatňování tohoto pracovního řádu nezbytné.

Ke každému dočasnému zaměstnanci je veden pouze jeden osobní spis.

Dočasný zaměstnanec má právo, a to i po skončení pracovního poměru v agentuře, se seznámit se všemi písemnostmi, které jeho spis obsahuje, a pořizovat si z nich kopie.

Osobní spis je důvěrný a je možné do něho nahlížet pouze v kancelářích administrativy nebo pomocí zabezpečeného elektronického nosiče dat. Může však být předán odvolací komisi, je-li zahájeno řízení týkající se dočasného zaměstnance.

Článek 34

Dočasní zaměstnanci mají právo se seznámit se svými zdravotními záznamy v souladu s postupem stanoveným agenturou.

Článek 35

Rozhodnutí požadující náhradu škody, kterou utrpěla agentura v důsledku závažného porušení pracovních povinností, jak je uvedeno v článku 26, přijímá OPUS po splnění formalit stanovených pro případy propuštění v důsledku závažného porušení pracovních povinností.

Rozhodnutí týkající se jednotlivých dočasných zaměstnanců se zveřejní za podmínek stanovených v článku 32.

Článek 36

Výsady a imunity požívané dočasnými zaměstnanci se poskytují výlučně v zájmu agentury. Dočasní zaměstnanci nejsou osvobozeni od plnění svých soukromých povinností nebo dodržování platných právních a policejních předpisů.

Pokud jsou výsady a imunity zpochybněny, dotyčný dočasný zaměstnanec neprodleně informuje agenturu.

Průkaz podle Protokolu o výsadách a imunitách Evropské unie se vydává dočasným zaměstnancům, kteří jej potřebují v zájmu výkonu pracovních povinností v agentuře.

KAPITOLA 3

Podmínky přijetí

Článek 37

1. Přijímání dočasných zaměstnanců je zaměřeno na to, aby se agentuře zajistily služby osob s co nejvyšší mírou schopnosti, výkonnosti a bezúhonnosti, vybraných na co nejširším zeměpisném základě mezi státními příslušníky členských států, které se účastní činností agentury.

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

Žádné pracovní místo nesmí být vyhrazeno státním příslušníkům určitého členského státu. Zásada rovnosti občanů Unie však agentuře umožňuje přijmout vhodná opatření při zjištění značné nerovnováhy, pokud jde o státní příslušnost dočasných zaměstnanců, která není oprávněna na základě objektivních kritérií. Tato vhodná opatření musí být opodstatněna a nesmí vést k jiným kritériím pro přijímání pracovníků než těm, která jsou založena na výkonech. Před přijetím takových vhodných opatření ze strany OPUSEM přijme řídící výbor obecná prováděcí ustanovení k tomuto odstavci.

2. Dočasný zaměstnanec může být přijat pouze za předpokladu, že:

a) je státním příslušníkem jednoho ze zúčastněných členských států a požívá všech občanských práv;

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

c) předloží vhodná doporučení týkající se jeho předpokladů pro výkon jeho pracovních povinností;

d) je zdravotně způsobilý pro výkon svých pracovních povinností a

e) prokáže důkladnou znalost jednoho z jazyků zúčastněných členských států a uspokojivou znalost dalšího z jazyků zúčastněných členských států v rozsahu nezbytném pro výkon svých pracovních povinností.

3. OPUS přijme v případě potřeby konkrétní ustanovení o postupech pro přijímání dočasných zaměstnanců v rámci vymezeném rozhodnutím (SZBP) 2015/1835.

Článek 38

Před přijetím do pracovního poměru se dočasný zaměstnanec podrobí lékařskému vyšetření u lékaře schváleného agenturou, aby agentura měla jistotu, že splňuje požadavky čl. 37 odst. 2 písm. d).

Je-li lékařský posudek na základě lékařského vyšetření podle prvního pododstavce negativní, může kandidát do 20 dnů ode dne, kdy mu byl tento posudek agenturou oznámen, požadovat jeho přezkoumání lékařskou komisí složenou ze tří lékařů vybraných OPUSEM z řad lékařů schválených agenturou. Lékařská komise vyslechne lékaře odpovědného za původní negativní posudek. Kandidát může lékařské komisi předložit posudek od lékaře, kterého si sám zvolí. Pokud stanovisko lékařské komise závěry lékařského vyšetření uvedeného v prvním pododstavci potvrdí, zaplatí kandidát 50 % poplatků a vedlejších nákladů.

Článek 39

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

Nemůže-li dočasný zaměstnanec během zkušební doby vykonávat pracovní povinnosti z důvodu nemoci, mateřské dovolené podle článku 52 nebo úrazu po dobu nejméně jednoho měsíce, může OPUS jeho zkušební dobu o odpovídající časový úsek prodloužit. Celková délka zkušební doby nesmí za žádných okolností přesáhnout patnáct měsíců.

2. Kdykoli před uplynutím zkušební doby se může o dočasném zaměstnanci ve zkušební době vyhotovit zpráva, pokud se jeho práce ukazuje jako zjevně nedostatečná.

Zpráva se předá dotyčnému zaměstnanci, který má právo se k ní písemně vyjádřit ve lhůtě osmi pracovních dnů. Přímý nadřízený dočasného zaměstnance zašle zprávu a vyjádření neprodleně OPUSU. Na základě zprávy může OPUS rozhodnout o propuštění dočasného zaměstnance před koncem zkušební doby s měsíční výpovědní lhůtou nebo ve výjimečných případech o prodloužení zkušební doby o nejvýše šest měsíců a případně o přeřazení dočasného zaměstnance na zbývající část zkušební doby do jiného oddělení.

3. Nejpozději měsíc před koncem zkušební doby se vyhotoví zpráva o schopnosti dočasného zaměstnance vykonávat pracovní povinnosti spojené s jeho funkcí, jakož i o jeho chování a pracovní výkonnosti. Zpráva se předá dotyčnému zaměstnanci, který má právo se k ní písemně vyjádřit ve lhůtě osmi pracovních dnů.

Je-li doporučeno propuštění nebo ve výjimečných případech prodloužení zkušební doby, zašle přímý nadřízený dočasného zaměstnance zprávu a vyjádření neprodleně OPUSU.

Dočasný zaměstnanec, který svou prací neprokázal, že je vhodné jej dále zaměstnávat, je propuštěn.

Konečné rozhodnutí se přijímá na základě zprávy uvedené v tomto odstavci a informací o chování dočasného zaměstnance s ohledem na kapitolu 2 hlavy II dostupných OPUSU.

Článek 40

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

OPUS může s přihlédnutím k odborným zkušenostem dotyčné osoby uznat dodatečnou dobu zaměstnání v maximální délce 24 měsíců. K provedení tohoto článku se přijmou obecná prováděcí ustanovení.

2. Dočasný zaměstnanec, který je ve své platové třídě zařazen po dobu dvou let ve stejném platovém stupni, automaticky přechází v dané třídě do následujícího vyššího platového stupně, pokud nebyl jeho pracovní výkon v posledním roční zprávě uvedené v článku 41 hodnocen jako neuspokojivý. Dočasný zaměstnanec postupuje do dalšího stupně ve své platové třídě nejpozději po čtyřech letech.

Je-li dočasný zaměstnanec jmenován do funkce vedoucího oddělení, ředitele nebo generálního ředitele a pokud během prvních devíti měsíců uspokojivě vykonává své nové pracovní povinnosti, je se zpětnou platností ke dni jmenování povýšen ve své platové třídě o jeden platový stupeň. Toto povýšení vede ke zvýšení základního měsíčního platu, které odpovídá procentnímu rozdílu mezi prvním a druhým platovým stupněm v každé platové třídě.

3. Pokud je dočasnému zaměstnanci v souladu s čl. 10 odst. 2 přiděleno pracovní místo odpovídající vyšší platové třídě, zařadí se do prvního platového stupně uvedené platové třídy. Avšak dočasní zaměstnanci v platových třídách AD 9 až AD 13 vykonávající funkci vedoucího oddělení, kteří jsou jmenováni do vyšší platové třídy, se zařadí do druhého platového stupně nové platové třídy. Stejné podmínky platí pro každého dočasného zaměstnance, jenž je po povýšení jmenován ředitelem nebo na vyšší pozici.

Článek 41

Způsobilost, výkonnost a chování každého dočasného zaměstnance při plnění pracovních povinností se hodnotí v roční zprávě. Ve zprávě se uvede, zda byl výkon dočasného zaměstnance uspokojivý. OPUS přijme ustanovení přiznávající právo podat, v rámci postupu hodnocení, odvolání, které musí předcházet podání stížnosti podle čl. 168 odst. 2.

Dočasný zaměstnanec musí být se zprávou seznámen. Je oprávněn vznést ke zprávě připomínky, které považuje za důležité.

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Oddíl A

Rodičovská dovolená nebo pracovní volno z rodinných důvodů

Článek 42

Dočasný zaměstnanec má nárok na rodičovskou dovolenou na každé dítě v délce až šesti měsíců bez nároku na základní plat, kterou čerpá v průběhu prvních dvanácti let po narození nebo adopci dítěte. Rodičům samoživitelům uznaným na základě obecných prováděcích ustanovení přijatých OPUSEM a rodičům vyživovaného dítěte s postižením nebo se závažnou chorobou uznanou schváleným lékařem může být přiznána dvojnásobná délka dovolené. Minimální délka jednorázově čerpané dovolené nesmí být kratší než jeden měsíc.

Během rodičovské dovolené je dočasnému zaměstnanci nadále zajištěno členství v systému sociálního zabezpečení; nadále nabývá důchodových práv a zůstává mu zachován příspěvek na vyživované dítě a příspěvek na vzdělání. Dočasnému zaměstnanci nadále náleží jeho pracovní místo, jakož i nárok na postup do vyššího platového stupně nebo na povýšení do vyšší platové třídy. Dovolenou je možno čerpat v plném nebo v polovičním rozsahu. Je-li rodičovská dovolená čerpána v polovičním rozsahu, maximální délka dovolené stanovená v prvním pododstavci se zdvojnásobí. Během rodičovské dovolené má dočasný zaměstnanec nárok na měsíční příspěvek ve výši 919,02 EUR nebo na 50 % z uvedené částky, čerpá-li dovolenou v polovičním rozsahu, ale nesmí vykonávat žádnou jinou výdělečnou činnost. Agentura hradí plnou výši příspěvku do systému sociálního zabezpečení stanoveného v článcích 68 a 69, která se vypočítá z výše základního platu dočasného zaměstnance.

V případě čerpání dovolené v polovičním rozsahu se však toto ustanovení vztahuje pouze na rozdíl mezi plnou výší základního platu a poměrným dílem sníženou výší základního platu. Z té části základního platu, kterou dočasný zaměstnanec skutečně pobírá, se výše příspěvku vypočítá pomocí stejných procentních údajů, jaké by se použily v případě zaměstnání na plný úvazek.

Pro rodiče samoživitele a rodiče vyživovaného dítěte s postižením nebo se závažnou chorobou uznanou schváleným lékařem uvedeným v prvním pododstavci činí po dobu prvních tří měsíců rodičovské dovolené, čerpá-li uvedenou dovolenou otec během mateřské dovolené nebo jeden z rodičů bezprostředně po mateřské dovolené nebo v průběhu či bezprostředně po skončení dovolené po adopci, výše měsíčního příspěvku 1 225,36 EUR nebo 50 % z uvedené částky při čerpání dovolené v polovičním rozsahu.

Rodičovská dovolená může být prodloužena o dalších šest měsíců, během nichž má dočasný zaměstnanec nárok na 50 % z částky uvedené ve druhém pododstavci. Pro rodiče samoživitele ve smyslu prvního pododstavce může být rodičovská dovolená prodloužena o dalších dvanáct měsíců, během nichž má rodič nárok na 50 % z částky uvedené ve čtvrtém pododstavci.

Částky zmiňované v tomto článku se upravují při aktualizaci odměňování.

Článek 43

V případě lékařsky potvrzeného vážného onemocnění nebo postižení manžela nebo manželky, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestry má dočasný zaměstnanec nárok na pracovní volno z rodinných důvodů bez základního platu. Celková délka uvedeného pracovního volna nepřesáhne devět měsíců za celou dobu trvání pracovního poměru dočasného zaměstnance.

Použije se čl. 42 druhý pododstavec.

Oddíl B

Pracovní doba

Článek 44

1. Dočasní zaměstnanci v činné službě jsou agentuře kdykoli k dispozici.

2. Délka obvyklého pracovního týdne činí 40 až 42 pracovních hodin, přičemž denní pracovní dobu stanoví OPUS. V tomto rámci může OPUS po projednání s výborem zaměstnanců rozhodnout o rozvržení pracovní doby u některých skupin dočasných zaměstnanců plnících zvláštní pracovní povinnosti.

3. Dočasnému zaměstnanci může být navíc z důvodu naléhavých potřeb zaměstnání nebo bezpečnostních předpisů uložena povinnost zůstat mimo obvyklou pracovní dobu na pracovišti nebo doma v pracovní pohotovosti. Prováděcí pravidla pro používání tohoto odstavce stanoví OPUS po projednání s výborem zaměstnanců.

4. OPUS v rámci agentury může zavést pružnou pracovní dobu. V rámci této pružné pracovní doby nejsou dočasným zaměstnancům v platových třídách AD/AST9 nebo vyšších poskytovány celé pracovní dny. Pružná pracovní doba se nepoužije pro dočasné zaměstnance, na něž se vztahují ustanovení čl. 40 odst. 2. Tito dočasní zaměstnanci řídí svoji pracovní dobu na základě dohody se svými nadřízenými.

Článek 45

1. Dočasný zaměstnanec může požádat o povolení pracovat na zkrácený úvazek. OPUS může takové povolení udělit, je-li slučitelné se zájmy agentury.

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

a) pečuje-li o vyživované dítě mladší 9 let,

b) pečuje-li o vyživované dítě mezi 9. a 12. rokem věku, pokud není pracovní doba zkrácena o více než 20 % obvyklé pracovní doby,

c) je-li rodičem samoživitelem pečujícím o vyživované dítě do 14 let věku dítěte,

d) je-li ve velmi tíživé situaci a pečuje-li o vyživované dítě do 14 let věku dítěte, pokud není pracovní doba zkrácena o více než 5 % obvyklé pracovní doby. V takovém případě se nepoužijí první dva pododstavce článku 3 přílohy II. Pokud jsou ve službách Unie zaměstnáni oba rodiče, má na toto snížení nárok jen jeden z nich,

e) pečuje-li o manžela nebo manželku, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestru, kteří jsou vážně nemocní nebo žijí se zdravotním postižením,

f) účastní-li se dalšího vzdělávání nebo

g) po dobu posledních tří let před dosažením důchodového věku, nejdříve však ve věku 58 let.

Žádá-li dočasný zaměstnanec o povolení pracovat na zkrácený úvazek z důvodu účasti na dalším vzdělávání nebo po dobu posledních tří let před dosažením důchodového věku, nejdříve však ve věku 58 let, může OPUS toto povolení odepřít nebo odložit datum jeho účinku pouze ve výjimečných případech a ze závažných důvodů souvisejících s činností agentury.

Uplatňuje-li se nárok na uvedené povolení z důvodu péče o manžela nebo manželku, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestru, kteří jsou vážně nemocní nebo žijí se zdravotním postižením, nebo z důvodu účasti na dalším vzdělávání, nepřesáhne celková délka všech uvedených období pět let za celou dobu trvání pracovního poměru dočasného zaměstnance.

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

4. Pravidla upravující práci na zkrácený úvazek a postupy pro udělování povolení jsou stanoveny v příloze I.

Článek 46

Dočasný zaměstnanec může požádat o povolení pracovat na poloviční úvazek formou sdílení pracovního místa, a to v případě pracovního místa, které OPUS označil pro tento účel za vhodné. Povolení pracovat na poloviční úvazek sdílením pracovního místa není časově omezeno. OPUS je však může v zájmu agentury zrušit, přičemž dočasného zaměstnance o tom uvědomí šest měsíců předem. Obdobně může OPUS povolení zrušit na základě žádosti dotyčného dočasného zaměstnance, přičemž jej o tom uvědomí alespoň šest měsíců předem. V tomto případě může být dočasný zaměstnanec převeden na jiné pracovní místo.

Použije se článek 53 a s výjimkou třetí věty druhého pododstavce a článek 3 přílohy I.

OPUS může stanovit prováděcí pravidla k tomuto článku.

Článek 47

Dočasnému zaměstnanci nelze nařídit práci přesčas s výjimkou důležité nebo mimořádně naléhavé práce; noční práce nebo práce v neděli nebo během státních svátků může být povolena pouze v souladu s postupem stanoveným OPUS. Celková doba práce přesčas, která může být na dočasném zaměstnanci požadována, nesmí překročit 150 hodin za šest měsíců.

Práce přesčas dočasných zaměstnanců funkční skupiny AD a funkční skupiny AST 5 až AST 11 nezakládá nárok na náhradu nebo odměnu.

Za podmínek stanovených v příloze III mají dočasní zaměstnanci v platových třídách AST 1 až AST 4 nárok na náhradní volno za práci přesčas nebo na její proplacení, pokud z pracovních důvodů nelze náhradní volno udělit během měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána.

Článek 48

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

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

Obvyklá pracovní doba dočasného zaměstnance ve směnném provozu nesmí přesáhnout celkovou roční obvyklou pracovní dobu.

Článek 49

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

OPUS určí kategorie dočasných zaměstnanců, jež mají na tyto příplatky nárok, podmínky poskytování a sazby takových příplatků.

Článek 50

Zvláštní příplatky mohou být poskytovány některým dočasným zaměstnancům jako náhrada za zvláště náročné pracovní podmínky.

Agentura určí kategorie příjemců zvláštních příplatků a sazby a podmínky pro tyto zvláštní příplatky.

Oddíl C

Dovolená

Článek 51

Dočasní zaměstnanci mají nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce nejméně dvaceti čtyř pracovních dnů a nejvíce třiceti pracovních dnů v jednom kalendářním roce v souladu se stejnými pravidly, jako jsou pravidla stanovená společnou dohodou orgánů Unie.

Kromě dovolené za kalendářní rok může být dočasnému zaměstnanci na jeho žádost výjimečně uděleno mimořádné volno. Pravidla pro udělování takového volna jsou stanovena v příloze II.

Článek 52

Těhotné ženy mají po předložení lékařského potvrzení kromě nároku na dovolenou podle článku 51 navíc nárok na 20 týdnů dovolené. Tato dovolená začíná nejdříve šest týdnů před předpokládaným datem porodu uvedeným v lékařském potvrzení a končí nejdříve čtrnáct týdnů po datu porodu. V případě vícečetného nebo předčasného porodu nebo narození zdravotně postiženého dítěte činí délka dovolené 24 týdnů. Předčasným porodem se pro účely tohoto ustanovení rozumí porod před koncem 34. týdne těhotenství.

Článek 53

1. Dočasný zaměstnanec, který prokáže neschopnost vykonávat své pracovní povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, má nárok na volno z důvodu nemoci.

Dotčený dočasný zaměstnanec co nejdříve informuje agenturu o své pracovní neschopnosti a zároveň oznámí svoji současnou adresu. Pokud jeho nepřítomnost přesáhne tři dny, předloží lékařské potvrzení. Toto potvrzení musí být odesláno nejpozději pátý den nepřítomnosti, přičemž rozhodující je datum na poštovním razítku. Pokud tak dočasný zaměstnanec neučiní, ledaže k odeslání potvrzení nedojde z důvodů, které dočasný zaměstnanec nemůže ovlivnit, považuje se jeho nepřítomnost na pracovišti za nepovolenou.

Dočasný zaměstnanec může být kdykoli podroben lékařskému vyšetření, které zprostředkuje agentura. Nemůže-li se vyšetření uskutečnit z důvodů, které lze přičíst dočasnému zaměstnanci, považuje se jeho nepřítomnost za nepovolenou ode dne stanoveného pro uvedené vyšetření.

Je-li podle nálezu uvedeného vyšetření dočasný zaměstnanec schopen vykonávat své pracovní povinnosti, považuje se jeho nepřítomnost, s výhradou pátého pododstavce, ode dne vyšetření za neodůvodněnou.

Pokud má dočasný zaměstnanec za to, že závěry lékařského vyšetření zprostředkovaného OPUS jsou z lékařského hlediska neodůvodněné, může on sám nebo lékař jednající v jeho zastoupení podat do dvou dnů agentuře žádost, aby byla záležitost předložena k posouzení nezávislému lékaři.

Agentura neprodleně předá žádost jinému lékaři, na kterém se dohodl lékař dočasného zaměstnance s lékařem schváleným agenturou. Není-li uvedené dohody dosaženo do pěti dnů ode dne žádosti, vybere agentura osobu ze seznamu nezávislých lékařů, jenž je pro tento účel každým rokem stanoven vzájemnou dohodou mezi OPUSEM a výborem zaměstnanců. Dočasný zaměstnanec může do dvou pracovních dnů vyjádřit námitku k volbě provedené agenturou, na základě čehož agentura vybere ze seznamu jinou osobu a tato volba je konečná.

Stanovisko nezávislého lékaře přednesené po projednání s lékařem dočasného zaměstnance a lékařem schváleným agenturou je závazné. Pokud posudek od nezávislého lékaře potvrdí závěr vyšetření zprostředkovaného agenturou, považuje se nepřítomnost za neodůvodněnou ode dne uvedeného vyšetření. Pokud stanovisko nezávislého lékaře závěr uvedeného vyšetření nepotvrdí, považuje se nepřítomnost pro všechny účely za oprávněnou.

2. Přesáhne-li součet nejvýše třídenních nepřítomností dočasného zaměstnance z důvodu nemoci za období dvanácti měsíců dvanáct dnů, je dočasný zaměstnanec povinen předložit lékařské potvrzení pro každou další nepřítomnost z důvodu nemoci. Jeho nepřítomnost se považuje za neodůvodněnou od třináctého dne nepřítomnosti z důvodu nemoci bez předložení lékařského potvrzení.

3. Aniž je dotčeno případné uplatnění pravidel disciplinárního řízení, každá nepřítomnost dočasného zaměstnance považovaná podle odstavců 1 a 2 za neodůvodněnou se odečte od dovolené za kalendářní rok dotyčného dočasného zaměstnance. V případě, že dočasný zaměstnanec nemá nárok na nevyčerpanou dovolenou, bude mu za příslušné období provedena srážka ze mzdy.

4. Pokud volno z důvodů nemoci kteréhokoli dočasného zaměstnance celkově přesáhne v průběhu tří let dvanáct měsíců, může OPUS takový případ předložit výboru pro otázky invalidity.

5. Dočasný zaměstnanec může být vyzván, aby po vyšetření lékařem schváleným agenturou nastoupil dovolenou, vyžaduje-li to jeho zdravotní stav nebo vyskytne-li se v rodině nakažlivé onemocnění.

Ve sporných případech se použije postup stanovený v odst. 1 pátém až sedmém pododstavci.

6. Každý rok podstupují dočasní zaměstnanci zdravotní prohlídku prováděnou lékařem schváleným agenturou nebo jimi zvoleným praktickým lékařem.

V druhém případě hradí poplatek praktickému lékaři agentura, a to až do maximální výše, kterou na období nejdéle tří let stanoví OPUS.

Článek 54

Dočasnému zaměstnanci, kterému bylo povoleno pracovat na zkrácený úvazek, se dovolená za kalendářní rok po dobu zkráceného úvazku poměrným dílem zkracuje.

Článek 55

Kromě případů onemocnění nebo úrazu nesmí být dočasný zaměstnanec nepřítomen bez předchozího svolení svého přímého nadřízeného. Aniž jsou dotčena jakákoli disciplinární opatření, která mohou být použita, každá neoprávněná řádně prokázaná nepřítomnost se odečte od dovolené za kalendářní rok dotyčného dočasného zaměstnance. Vyčerpal-li již svou dovolenou za kalendářní rok, neobdrží odměnu ve výši odpovídající době nepřítomnosti.

Přeje-li si dočasný zaměstnanec strávit volno z důvodu nemoci v jiném místě, než kde je zaměstnán, musí získat předchozí svolení OPUS.

Mimořádná dovolená a rodičovská dovolená nesmějí přesahovat dobu trvání smlouvy.

Placené volno z důvodu nemoci stanovené v článku 53 však nepřesáhne tři měsíce ani dobu odpracovanou dočasným zaměstnancem, je-li tato doba delší. Volno nesmí překročit dobu platnosti pracovní smlouvy zaměstnance.

Po uplynutí těchto lhůt je dočasný zaměstnanec, jehož smlouva nebyla ukončena, převeden na neplacené pracovní volno bez ohledu na skutečnost, že je nadále v pracovní neschopnosti.

Pokud však u dočasného zaměstnance vznikla nemoc z povolání nebo utrpěl úraz při výkonu svých pracovních povinností, pobírá nadále odměnu za práci v plné výši po celou dobu pracovní neschopnosti až do doby, kdy je mu přiznán příspěvek v invaliditě podle článku 77.

Oddíl D

Státní svátky

Článek 56

Agentura sestaví seznam státních svátků.

Článek 57

Za výjimečných okolností může být dočasnému zaměstnanci ze závažných osobních důvodů přiznáno na jeho žádost neplacené pracovní volno. Článek 15 se použije i po dobu pracovního volna z osobních důvodů.

Povolení podle článku 15 nemůže být dočasnému zaměstnanci uděleno za účelem účasti na výdělečné nebo nevýdělečné činnosti, jejíž součástí by bylo lobbování u agentury a která by mohla vést ke střetu s oprávněnými zájmy agentury.

OPUS stanoví délku tohoto volna, které nepřesáhne jednu čtvrtinu doby, kterou dočasný zaměstnanec již odpracoval, nebo:

— tři měsíce, pokud pracovní poměr dočasného zaměstnance netrvá déle než čtyři roky;

— dvanáct měsíců ve všech ostatních případech.

Doba volna poskytnutého podle třetího pododstavce se pro účely čl. 40 odst. 2 prvního pododstavce nepočítá.

Po dobu neplaceného pracovního volna se pozastavuje účast dočasného zaměstnance v systému sociálního zabezpečení podle článku 68.

Dočasný zaměstnanec, který nevykonává výdělečnou činnost, však může nejpozději do jednoho měsíce od konce měsíce, ve kterém započalo jeho neplacené pracovní volno, požádat o prodloužení pojištění proti rizikům uvedeným v článku 68, bude-li během volna hradit polovinu příspěvků stanovených v uvedeném článku; výše příspěvku se vypočte na základě jeho posledního základního platu.

Dočasný zaměstnanec, který prokáže, že mu nevzniká právo na důchod na základě jiného systému důchodového zabezpečení, může navíc požádat, aby mu nadále vznikala důchodová práva po dobu neplaceného pracovního volna, bude-li hradit příspěvek ve výši trojnásobku sazby uvedené v článku 90; příspěvky se vypočtou podle základního platu v jeho platové třídě a platovém stupni.

Ženám, jejichž mateřská dovolená byla zahájena před skončením pracovního poměru, je zaručena mateřská dovolená a výplata s ní souvisejících dávek.

Článek 58

Dočasný zaměstnanec, který je povolán k výkonu vojenské služby, náhradní vojenské služby nebo cvičení záložníků nebo je povolán do armády, získává volno z důvodu vojenské služby; toto volno nesmí za žádných okolností přesáhnout dobu pracovního poměru.

Dočasný zaměstnanec, který je povolán k výkonu vojenské služby nebo náhradní vojenské služby, přestává pobírat odměnu, avšak na základě tohoto pracovního řádu má stále právo na postup do vyššího platového stupně. I nadále má také nárok na odchodné, pokud po ukončení své vojenské služby nebo náhradní vojenské služby zpětně doplatí příspěvky na důchodové zabezpečení.

Dočasnému zaměstnanci, který je povolán na cvičení záložníků nebo do armády, je během tohoto cvičení nebo povolání do armády nadále vyplácena odměna snížená o částku vyplácenou za výkon vojenské služby.

KAPITOLA 5

Odměna a náhrada výdajů

Článek 59

Odměna dočasných zaměstnanců se skládá ze základního platu, rodinných přídavků a jiných příspěvků.

Článek 60

1. Odměna dočasných zaměstnanců je vyjádřena v eurech. Koeficienty, srážky, roční přezkum a úpravy se určují podle pravidel stanovených v článcích 63, 64, 65, 65a a 66a služebního řádu úředníků Evropské unie, stanoveného nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ([1]) (dále jen „služební řád EU"). S výjimkou příspěvků v rámci systémů zdravotního pojištění, úrazového pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti se srážky stanovené ve služebním řádu EU odvádějí do rozpočtu agentury.

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

3. Rodinné přídavky zahrnují:

a) příspěvek na domácnost;

b) příspěvek na vyživované dítě;

c) příspěvek na vzdělání.

4. Dočasní zaměstnanci pobírající rodinné přídavky uvedené v tomto článku oznámí přídavky podobné povahy vyplácené z jiných zdrojů; tyto přídavky se odečtou od přídavků vyplácených podle článků 1, 2 a 3 přílohy IV.

5. Příspěvek na vyživované dítě může být zdvojnásoben zvláštním odůvodněným rozhodnutím OPUSU založeným na lékařské dokumentaci potvrzující zdravotní postižení nebo dlouhodobé onemocnění dítěte spojené se značnými výdaji pro dočasného zaměstnance.

6. Pokud jsou podle článků 1, 2 a 3 přílohy IV takové rodinné přídavky vypláceny jiné osobě než dočasnému zaměstnanci, jsou tyto přídavky vypláceny v měně země, ve které má uvedená osoba bydliště, a vypočteny případně na základě směnných kurzů uvedených v čl. 63 druhém pododstavci služebního řádu EU. Podléhají koeficientu pro dotyčnou zemi, nachází-li se uvnitř Unie, nebo koeficientu rovnajícímu se 100, pokud se země pobytu nachází mimo Unii.

U výše uvedeného příjemce rodinných přídavků se použijí odstavce 4 a 5.

7. Příspěvek za práci v zahraničí se rovná 16 % součtu základního platu, příspěvku na domácnost a příspěvku na vyživované dítě, na které má dočasný zaměstnanec nárok. Příspěvek za práci v zahraničí nesmí být nižší než 509,43 EUR měsíčně.

8. V případě úmrtí dočasného zaměstnance pobírá pozůstalý manžel nebo pozůstalá manželka nebo vyživované děti plnou odměnu zemřelého zaměstnance až do konce třetího měsíce po měsíci, ve kterém k úmrtí došlo.

V případě úmrtí osoby, která má nárok na příspěvek v invaliditě, se výše uvedená ustanovení vztahují na tento příspěvek zemřelého.

Článek 61

Výplata rodinných přídavků a příspěvku za práci v zahraničí se stanoví v souladu s články 1, 2, 3 a 4 přílohy IV.

([1]) Nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ze dne 29. února 1968, kterým se stanoví služební řád úředníků Evropských společenství a pracovní řád ostatních zaměstnanců Společenství a kterým se zavádějí zvláštní opatření dočasně použitelná na úředníky Komise (Úř. věst. L 56, 4.3.1968, s. 1).

Článek 62

S výhradou ustanovení článků 62 až 65 má dočasný zaměstnanec v souladu s články 5 až 16 přílohy IV nárok na náhradu výdajů souvisejících s přijetím do pracovního poměru, převedením nebo se skončením pracovního poměru, a rovněž na náhradu výdajů vzniklých během výkonu jeho funkce nebo v souvislosti s ním.

Článek 63

Dočasný zaměstnanec přijatý na dobu nejméně 12 měsíců má za podmínek stanovených v článku 9 přílohy IV nárok na náhradu výdajů na stěhování.

Článek 64

1. Dočasný zaměstnanec přijatý na dobu alespoň jednoho roku má za podmínek stanovených v článku 5 přílohy IV nárok na příspěvek na zařízení, který činí pro předpokládanou dobu služby:

ne kratší než jeden rok, ale méně než dva roky:	jednu třetinu	sazby stanovené v článku 5 přílohy IV
ne kratší než dva roky, ale méně než tři roky:	dvě třetiny	
tři roky a déle:	tři třetiny	

2. Příspěvek na znovuusídlení stanovený v článku 6 přílohy V se přizná dočasnému zaměstnanci, který splnil čtyři roky služby. Dočasný zaměstnanec, který splnil více než jeden rok, ale méně než čtyři roky služby, obdrží příspěvek na znovuusídlení úměrný délce jeho služby; k nedokončeným rokům se nepřihlíží.

3. Příspěvek na zařízení stanovený v odstavci 1 a příspěvek na znovuusídlení stanovený v odstavci 2 však nejsou nižší než:

a) 1 123,91 EUR v případě dočasného zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost, a

b) 668,27 EUR v případě dočasného zaměstnance, který nárok na příspěvek na domácnost nemá.

Pokud nárok na příspěvek na zařízení nebo na příspěvek na znovuusídlení mají oba manželé, kteří jsou dočasnými zaměstnanci agentury, vyplácí se příspěvek pouze tomu z manželů, jehož základní plat je vyšší.

Pokud nárok na příspěvek na zařízení nebo na příspěvek na znovuusídlení má manžel nebo manželka dočasného zaměstnance agentury z pozice úředníka nebo jiného zaměstnance Unie s vyšším základním platem, nevyplácí se tento příspěvek dočasnému zaměstnanci.

Článek 65

Denní příspěvek je stanoven v článku 10 přílohy IV. Avšak dočasný zaměstnanec, který je zaměstnán na dobu určitou kratší než 12 měsíců a který prokáže, že již nemůže žít ve svém bydlišti, má nárok na denní příspěvek po dobu trvání pracovního poměru, avšak nejdéle po dobu jednoho roku.

Článek 66

Článek 8 přílohy IV týkající se roční výplaty cestovních výdajů z místa zaměstnání do místa původu se vztahuje pouze na dočasné zaměstnance, kteří odpracovali alespoň devět úplných měsíců.

Článek 67

Výplata splatných částek probíhá podle ustanovení článků 17 a 18 přílohy IV.

KAPITOLA 6

Dávky sociálního zabezpečení

Oddíl A

Zdravotní a úrazové pojištění a dávky sociálního zabezpečení

Článek 68

Dočasný zaměstnanec během trvání pracovního poměru, volna z důvodu nemoci a neplaceného pracovního volna uvedeného v článcích 17 a 57 v souladu s podmínkami v těchto článcích stanovenými, nebo pokud je příjemcem příspěvku v invaliditě, jeho manžel nebo manželka, pokud tento manžel nebo manželka nemá nárok na dávky stejného druhu a ve stejné úrovni podle jiného právního nebo správního předpisu, jeho děti a další vyživované osoby ve smyslu článku 2 přílohy IV a příjemci pozůstalostního důchodu jsou pojištěni pro případ nemoci podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená společnou dohodou mezi orgány Unie podle článku 72 služebního řádu EU.

Článek 69

Během trvání pracovního poměru, volna z důvodu nemoci a neplaceného pracovního volna uvedeného v článcích 17 a 57 v souladu s podmínkami v těchto článcích stanovenými je dočasný zaměstnanec ode dne svého nástupu do pracovního poměru pojištěn pro případ nemoci z povolání nebo úrazu podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená společnou dohodou mezi orgány Unie podle článku 73 služebního řádu EU. Na pojištění pro případ nemoci nebo úrazu mimo službu přispívá částkou do výše 0,1 % základního platu.

Článek 70

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

2. Pokud však lékařské vyšetření stanovené v článku 37 prokáže, že dočasný zaměstnanec trpí nemocí nebo invaliditou, může OPUS rozhodnout, že se výdaje související s takovou nemocí nebo invaliditou vyloučí z náhrady výdajů stanovené v článku 68.

Pokud dočasný zaměstnanec prokáže, že se na něj nevztahuje jiný systém zdravotního pojištění stanovený právním nebo správním předpisem, může být po dobu nejvýše šesti měsíců po dni skončení platnosti jeho smlouvy účastníkem systému zdravotního pojištění uvedeného v článcích 68 a 69, požádá-li o to do jednoho měsíce po skončení platnosti smlouvy.

Výše příspěvků uvedených v čl. 68 odst. 2 se vypočte podle posledního základního platu dočasného zaměstnance a polovina těchto příspěvků se účtuje tomuto zaměstnanci.

3. Po získání zprávy lékaře schváleného agenturou může OPUS rozhodnout, že se neuplatní lhůta jednoho měsíce pro podání žádosti a lhůta šesti měsíců stanovená v odstavci 2, pokud dotyčná osoba trpí vážnou nebo dlouhodobou nemocí získanou během trvání pracovního poměru a ohlásila ji agentuře před koncem lhůty šesti měsíců stanovené v odstavci 2, za podmínky, že se dotčená osoba podrobí lékařskému vyšetření, které agentura zprostředkuje.

Článek 71

1. Bývalý dočasný zaměstnanec, který je po ukončení pracovního poměru v agentuře nezaměstnaný a:

— který od agentury nepobírá příspěvek v invaliditě,

— jehož pracovní poměr nebyl ukončen odstoupením ani rozvázáním smlouvy z disciplinárních důvodů,

— který završil nejméně šest měsíců služby, a

— který má bydliště v členském státě,

má za podmínek stanovených tímto článkem nárok na měsíční příspěvek v nezaměstnanosti.

Pokud má nárok na dávky v nezaměstnanosti v rámci vnitrostátního systému, je povinen tuto skutečnost oznámit agentuře. V takovém případě se částka těchto dávek odečte od vyplácené částky příspěvku podle odstavce 3.

2. Nárok na příspěvek v nezaměstnanosti má bývalý dočasný zaměstnanec, který:

a) se na vlastní žádost zaregistruje u úřadů práce členského státu, ve kterém má bydliště, jako žadatel o práci;

b) splňuje povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu pro příjemce dávek v nezaměstnanosti podle těchto předpisů;

c) každý měsíc předloží agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a ve kterém bude uvedeno, zda splňuje povinnosti a podmínky v písmenech a) a b).

Agentura může příspěvek poskytnout nebo zachovat i tehdy, pokud nejsou splněny vnitrostátní povinnosti uvedené v písmenu b), a to v případě nemoci, úrazu, mateřství, invalidity nebo jiných okolností postavených těmto případům na roveň nebo v případě, že oprávněný vnitrostátní orgán bývalého dočasného zaměstnance od těchto povinností osvobodí.

OPUS přijme ustanovení, která považuje za nezbytná k provádění tohoto článku.

3. Výše příspěvku v nezaměstnanosti se určí podle základního platu, jehož bývalý dočasný zaměstnanec dosáhl ke dni skončení pracovního poměru. Příspěvek činí:

a) 60 % základního platu v počátečním období 12 měsíců,

b) 45 % základního platu od 13. do 24. měsíce.

Kromě období počátečních šesti měsíců, v němž se uplatňuje pouze dolní hranice stanovená v tomto pododstavci, a nikoli horní, nesmějí být takto vypočtené částky nižší než 1 347,89 EUR a vyšší než 2 695,79 EUR. Tyto hranice se upraví podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v článku 66 služebního řádu EU, v souladu s článkem 65 uvedeného služebního řádu.

4. Příspěvek v nezaměstnanosti se bývalému dočasnému zaměstnanci vyplácí po dobu nejvýše 24 měsíců po dni skončení pracovního poměru a nesmí být v žádném případě vyplácen po dobu delší, než je jedna třetina skutečné délky skončeného pracovního poměru. Přestane-li však bývalý dočasný zaměstnanec v průběhu této doby splňovat podmínky uvedené v odstavcích 1 a 2, výplata příspěvku v nezaměstnanosti se pozastaví. Výplata se obnoví, pokud bývalý dočasný zaměstnanec před uplynutím této doby opět začne splňovat uvedené podmínky a nezískal nárok na vnitrostátní dávky v nezaměstnanosti.

5. Bývalý dočasný zaměstnanec, který má nárok na příspěvek v nezaměstnanosti, má také nárok na rodinné přídavky podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v článku 67 služebního řádu EU. Příspěvek na domácnost se vyměří podle příspěvku v nezaměstnanosti v souladu s podmínkami stanovenými v článku 1 přílohy IV.

Dotčená osoba je povinna ohlásit veškeré příspěvky stejného druhu, které z jiných zdrojů pobírá ona sama nebo její manžel nebo manželka; částka těchto příspěvků se odečte od příspěvků vyplácených podle tohoto článku.

Bývalý dočasný zaměstnanec, který má nárok na příspěvek v nezaměstnanosti, má podle článku 67 nárok na pojištění pro případ nemoci, aniž by musel platit příspěvek k zajištění tohoto krytí.

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

7. Na financování systému pojištění v nezaměstnanosti přispívají dočasní zaměstnanci jednou třetinou. Tento příspěvek činí 0,81 % základního platu dotčené osoby po odečtení paušální srážky ve výši 1 225,36 EUR a bez ohledu na koeficienty ve smyslu článku 64 služebního řádu EU.

Příspěvek se každý měsíc odečte z platu dotčené osoby a společně se zbývajícími dvěma třetinami, které hradí agentura, se převede do zvláštního fondu nezaměstnanosti zřízeného v souladu s článkem 28a pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie, stanoveného nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 (dále jen „pracovní řád ostatních zaměstnanců EU“).

8. Na výplatu příspěvků v nezaměstnanosti bývalému smluvnímu zaměstnanci, který je nezaměstnaný, se použijí stejná pravidla, jako jsou pravidla stanovená nařízením Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 ([1]).

9. Vnitrostátní orgány odpovědné za oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti v rámci svých vnitrostátních předpisů účinně spolupracují s agenturou s cílem zajistit řádné provádění tohoto článku.

10. Prováděcí pravidla k tomuto článku se řídí stejnými pravidly, jako jsou pravidla stanovená vzájemnou dohodou mezi orgány Unie, aniž jsou dotčena ustanovení odst. 2 třetího pododstavce.

Článek 72

1. Při narození dítěte dočasného zaměstnance obdrží osoba, která o dítě pečuje, příspěvek ve výši 198,31 EUR.

Stejný příspěvek se vyplatí dočasnému zaměstnanci, který adoptuje dítě mladší pěti let, které je vyživovaným dítětem ve smyslu čl. 2 odst. 2 přílohy IV.

([1]) Nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 ze dne 29. února 1968, kterým se stanoví podmínky a postup pro uplatňování daně ve prospěch Evropských společenství (Úř. věst. L 56, 4.3.1968, s. 8).

2. Příspěvek se rovněž vyplácí v případě přerušení těhotenství po nejméně sedmi měsících.

3. Příjemce příspěvku při narození dítěte uvede veškeré příspěvky stejné povahy získané na totéž dítě z jiných zdrojů; tyto příspěvky se od příspěvku uvedeného v odstavci 1 odečtou. Pokud jsou oba rodiče dočasnými zaměstnanci agentury, příspěvek se vyplatí pouze jednou.

Článek 73

V případě úmrtí dočasného zaměstnance, jeho manžela nebo manželky, vyživovaného dítěte nebo jiné jím vyživované osoby ve smyslu článku 2 přílohy V, která s dočasným zaměstnancem žila ve společné domácnosti, nese agentura náklady spojené s přepravou těla z místa zaměstnání dočasného zaměstnance do místa jeho původu.

V případě úmrtí dočasného zaměstnance v průběhu služební cesty nese agentura náklady spojené s přepravou těla z místa úmrtí do místa původu dočasného zaměstnance.

Článek 74

Dočasným zaměstnancům mohou být v době trvání jejich pracovního poměru nebo po jeho ukončení poskytovány dary, půjčky nebo zálohy, pokud v důsledku závažného dlouhodobého onemocnění nebo zdravotního postižení nebo úrazu, k nimž došlo během jejich pracovního poměru, nejsou schopni práce a doloží, že proti dané nemoci nebo úrazu nejsou pojištěni v rámci jiného systému sociálního zabezpečení.

Oddíl B

Pojištění pro případ invalidity a úmrtí

Článek 75

Dočasní zaměstnanci jsou v souladu s následujícími ustanoveními pojištěni pro případy úmrtí a invalidity, jež mohou nastat během jejich pracovního poměru.

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

Článek 76

Pokud lékařské vyšetření provedené před přijetím dočasného zaměstnance do pracovního poměru prokáže, že trpí nemocí nebo invaliditou, může OPUS s ohledem na rizika vyplývající z dané nemoci nebo invalidity rozhodnout, že mu přizná zaručené dávky stanovené v případě invalidity nebo úmrtí pouze po uplynutí doby pěti let ode dne, kdy v agentuře nastoupil do pracovního poměru.

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

Článek 77

1. Dočasný zaměstnanec trpící úplnou invaliditou, který je z tohoto důvodu nucen přerušit svůj pracovní poměr s agenturou, má po dobu trvání invalidity nárok na příspěvek v invaliditě, jehož výše se určí následujícím způsobem.

Pokud dočasný zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě dosáhne věku 66 let, použijí se obecná pravidla pro odchodné. Výše odchodného je založena na výši platu pro platovou třídu a platový stupeň, ve kterém byl dočasný zaměstnanec zařazen v době, kdy se stal invalidním.

2. Výše příspěvku v invaliditě se rovná 70 % konečného základního platu dočasného zaměstnance. Nesmí však být nižší než částka životního minima, tj. základní plat dočasného zaměstnance Unie v prvním platovém stupni platové třídy 1. Z příspěvku v invaliditě se odvádí příspěvky do systému důchodového zabezpečení, které se vypočtou z výše uvedeného příspěvku v invaliditě.

3. Pokud invalidita dočasného zaměstnance nastala následkem úrazu, k němuž došlo během výkonu pracovních povinností nebo v souvislosti s jejich výkonem, následkem nemoci z povolání, veřejně prospěšné činnosti nebo při nasazování vlastního života pro záchranu jiného lidského života, nesmí být výše příspěvku v invaliditě nižší než 120 % částky životního minima. V těchto případech se příspěvky do důchodového systému hradí z rozpočtu agentury.

4. Pokud si dočasný zaměstnanec způsobil invaliditu úmyslně, může OPUS rozhodnout, že zaměstnanec obdrží pouze příspěvek uvedený v článku 86.

5. Osoby, které mají nárok na příspěvek v invaliditě, mají také nárok na rodinné přídavky stanovené v souladu s čl. 60 odst. 3; v souladu s přílohou IV se příspěvek na domácnost vyměří podle výše příspěvku v invaliditě, který příjemce pobírá.

Článek 78

1. Invaliditu určí výbor pro otázky invalidity uvedený v článku 76.

2. Agentura si může vyžádat pravidelné kontroly příjemce příspěvku v invaliditě, aby mohla ověřit, že příjemce stále splňuje podmínky pro pobírání uvedeného příspěvku. Shledá-li výbor pro otázky invalidity, že tyto podmínky nejsou nadále splňovány, dočasný zaměstnanec obnoví svůj pracovní poměr u agentury, pokud jeho smlouva ještě neskončila.

Prokáže-li se však, že dotčenou osobu není možné ve službách agentury zaměstnat, může být smlouva ukončena vyplacením částky ve výši odměny, která by byla zaměstnanci vyplácena během výpovědní doby, a případně odstupného stanoveného v článku 96. Použije se také článek 86.

Článek 79

Právní nástupci zemřelého dočasného zaměstnance určení podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitole 3 přílohy V, mají nárok na pozůstalostní důchod podle článků 80 až 83.

V případě úmrtí bývalého dočasného zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě mají pozůstalé osoby po zemřelém dočasném zaměstnanci, které jsou vymezeny v kapitole 3 přílohy V, nárok na pozůstalostní důchod za podmínek stanovených v uvedené příloze.

Pokud není po dobu nejméně jednoho roku známo místo pobytu dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě, pak se pro jeho manžela nebo manželku a osoby uznané za osoby jím vyživované stanoví prozatímní důchody podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitolách 5 a 6 přílohy VIII služebního řádu EU.

Článek 80

Nárok na důchod nabývá účinku prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém k úmrtí došlo, nebo případně prvním dnem měsíce následujícího po období, ve kterém pozůstalý manžel nebo pozůstalá manželka, osiřelé děti nebo vyživované osoby pobírali po zemřelém jeho odměnu podle čl. 60 odst. 8.

Článek 81

Pozůstalý manžel nebo pozůstalá manželka dočasného zaměstnance má nárok na pozůstalostní důchod v souladu s kapitolou 3 přílohy V. Tento důchod nesmí být nižší než 35 % konečného základního měsíčního platu pobíraného dočasným zaměstnancem ani nižší než základní plat dočasného zaměstnance Unie v platové třídě I, platovém stupni 1.

Osoba pobírající pozůstalostní důchod má za podmínek stanovených v příloze V nárok na rodinné přídavky uvedené v čl. 60 odst. 3. Příspěvek na vyživované dítě se však rovná dvojnásobku příspěvku stanoveného v čl. 60 odst. 3 písm. b).

Článek 82

Pokud dočasný zaměstnanec nebo osoba s nárokem na příspěvek v invaliditě zemře a nezanechá manžela nebo manželku s nárokem na pozůstalostní důchod, mají děti, které zemřelý vyživoval ve smyslu článku 2 přílohy V v době svého úmrtí, nárok na sirotčí důchod v souladu s článkem 7 přílohy VI.

Stejný nárok na důchod mají děti, které splňují výše uvedené podmínky, v případě úmrtí nebo nového sňatku manžela nebo manželky oprávněných pobírat pozůstalostní důchod.

Pokud dočasný zaměstnanec nebo osoba oprávněná pobírat příspěvek v invaliditě zemře, avšak podmínky stanovené v prvním pododstavci tohoto článku splněny nejsou, vyživované děti ve smyslu článku 2 přílohy IV mají nárok na sirotčí důchod v souladu s článkem 10 přílohy V; důchod však činí polovinu důchodu vypočteného v souladu s uvedeným článkem.

Sirotčí důchod určený osobám považovaným za vyživované děti ve smyslu čl. 2 odst. 4 přílohy IV nesmí být vyšší než částka rovnající se dvojnásobku příspěvku na vyživované dítě.

Pokud bylo dítě adoptováno, nevzniká úmrtím vlastního rodiče, který byl nahrazen rodičem adoptivním, nárok na výplatu sirotčího důchodu.

Osiřelé děti mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy IV.

Článek 83

V případě rozvodu nebo existuje-li více než jedna kategorie pozůstalých, kteří mohou požadovat pozůstalostní důchod, rozdělí se důchod způsobem stanoveným v příloze V.

Článek 84

1. Bez ohledu na jakákoli jiná ustanovení, zejména na ustanovení týkající se minimálních částek vyplácených osobám oprávněnými pobírat pozůstalostní důchod, nesmí celková částka vyplácená vdově nebo vdovci a dalším oprávněným osobám, která je složena z pozůstalostního důchodu a rodinných přídavků a snížena o daň a jiné povinné odvody, přesáhnout:

a) v případě úmrtí dočasného zaměstnance, který je v činné službě, má pracovní volno z osobních důvodů, volno z důvodu vojenské služby, rodičovskou dovolenou nebo pracovní volno z rodinných důvodů, částku odměny, kterou by dočasný zaměstnanec obdržel ve stejné platové třídě a ve stejném platovém stupni, kdyby byl nadále ve službě, zvýšenou o rodinné přídavky, které by v takovém případě dostával, a sníženou o daň a jiné povinné odvody;

b) po dni, kdy by dočasný zaměstnanec uvedený výše v písmenu a) dosáhl věku 66 let, částku odchodného, na kterou by pak měl nárok, kdyby byl naživu, odvozenou od jeho platové třídy a platového stupně v době úmrtí a zvýšenou o rodinné přídavky, které by dostával, a sníženou o daň a jiné povinné odvody;

c) v případě úmrtí bývalého dočasného zaměstnance, který měl nárok na příspěvek v invaliditě, částku důchodu, na kterou by měl nárok, kdyby byl naživu, upravenou o přídavky a odvody uvedené v písmenu b).

2. Pro účely odstavce 1 se nepřihlíží ke koeficientům, které by mohly ovlivnit jednotlivé dané částky.

3. Maximální částka uvedená v odst. 1 písm. a) až c) se rozdělí mezi osoby s nárokem na pozůstalostní důchod v poměru jejich příslušných nároků, bez ohledu na odstavec 1.

Na takto rozdělené částky se použijí ustanovení čl. 85 odst. 1 druhého a třetího pododstavce.

Článek 85

1. Důchody stanovené tímto pracovním řádem se vypočítají na základě tabulek platů platných k prvnímu dni měsíce, ve kterém nárok vznikl.

Na důchody se nepoužije žádný opravný koeficient.

Důchody vyjádřené v eurech se vyplácí v některé z měn uvedených v článku 29 přílohy V.

2. Pokud se aktualizuje výše odměn podle článku 60, aktualizují se stejně i důchody.

3. Ustanovení odstavců 1 a 2 se použijí obdobně na příjemce příspěvku v invaliditě.

Oddíl C

Odchodné

Článek 86

Při odchodu ze služby má dočasný zaměstnanec nárok na vyplacení odchodného nebo na převod pojistně matematické protihodnoty svých práv na starobní důchod v souladu s článkem 1 přílohy V.

Článek 87

Pokud dočasný zaměstnanec využil možnost stanovenou v článku 91, sníží se jeho odchodné úměrně k době, po kterou tyto částky čerpal.

První pododstavec tohoto článku se nevztahuje na dočasného zaměstnance, který do tří měsíců poté, co se na něj začal vztahovat tento pracovní řád, požádá o možnost vrácení uvedených částek a úroku z úroků s roční úrokovou mírou ve výši 3,5 %; tato úroková míra může být přezkoumána postupem podle článku 88.

Článek 88

1. Pro výpočet úroku z úroků se použije skutečná úroková míra uvedená v odstavcích 2 a 3, která se v případě potřeby přezkoumá při pětiletém pojistně matematickém posouzení.

2. Úrokové míry, které mají být vzaty v úvahu pro pojistně matematické výpočty, vycházejí ze sledovaných průměrných ročních úrokových měr, které byly stanoveny pro dlouhodobé veřejné dluhy členských států a zveřejněny Evropskou komisí. K výpočtu odpovídající čisté úrokové míry (bez inflace) se použije příslušný index spotřebitelských cen potřebný k pojistně matematickým výpočtům.

3. Skutečnou roční úrokovou mírou pro pojistně matematické výpočty je průměr reálné průměrné úrokové míry za 12 let předcházejících běžnému roku.

Oddíl D

Financování systému pojištění pro případ invalidity a Životního pojištění a systému důchodového zabezpečení

Článek 89

1. Dávky vyplácené v rámci systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se vyplácejí z rozpočtu agentury. Za vyplácení těchto dávek společně ručí členské státy účastnící se činností agentury v souladu s klíčem stanoveným pro financování takových výdajů.

2. Z platů a příspěvků v invaliditě se ve všech případech odvádí příspěvek do systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílu B.

3. Financování systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se provádí způsobem uvedeným v článku 89 a v článcích 21 a 22 přílohy V.

4. Příspěvky dočasných zaměstnanců a agentury do systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se odvádějí v plné výši do rozpočtu agentury.

Článek 90

Na financování nákladů systému důchodového zabezpečení přispívají dočasní zaměstnanci jednou třetinou. Tento příspěvek činí 10,3 % základního platu dočasného zaměstnance bez přihlédnutí ke koeficientům stanoveným v článku 60. Odečte se měsíčně z platů dočasných zaměstnanců. Příspěvek se upravuje v souladu se stejnými pravidly, jako jsou pravidla stanovená v příloze XII služebního řádu EU.

Článek 91

V souladu s podmínkami, které agentura stanoví, může dočasný zaměstnanec agenturu požádat o provádění jakékoli platby, kterou musí uhradit za účelem získání nebo zachování důchodových práv v zemi svého původu. Agentura může rovněž rozhodnout o provedení jakékoli platby, kterou musí dočasný zaměstnanec uhradit za účelem získání nebo zachování důchodových práv v zemi svého původu, a to i v případě, že o to dočasný zaměstnanec nepožádá. V takovém případě musí agentura své rozhodnutí řádně odůvodnit.

Tyto platby nesmí překročit dvojnásobek sazby stanovené v článku 90 a vyplácejí se z rozpočtu agentury.

Oddíl E

Vypořádání nároků dočasných zaměstnanců

Článek 92

Systém příspěvků v invaliditě a systém pozůstalostních důchodů jsou stanoveny v článcích 19 až 23 přílohy V.

Oddíl F

Vyplácení dávek

Článek 93

1. Dávky se vyplácejí v souladu s články 84 a 85 tohoto pracovního řádu a s článkem 28 přílohy V.

2. Z částky dávky dočasného zaměstnance nebo dávek náležejících oprávněným osobám se odečtou veškeré částky, které má dočasný zaměstnanec agentuře odvést v rámci tohoto systému pojištění ke dni výplaty dávek. Srážky se mohou rozložit na více měsíců.

Oddíl G

Postoupení práv na agenturu

Článek 94

1. Způsobí-li třetí strana úmrtí, úraz nebo nemoc osoby, na niž se vztahuje tento pracovní řád, pak práva oběti nebo oprávněných osob vůči této třetí straně, včetně práva podat žalobu, se postoupí agentuře v mezích závazků, které jí v důsledku takového případu úmrtí, úrazu nebo nemoci vyvstanou podle tohoto pracovního řádu.

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

— odměny vyplácené dočasnému zaměstnanci během dočasné pracovní neschopnosti v souladu s článkem 53,

— platby provedené v souladu s čl. 60 odst. 8 po úmrtí dočasného zaměstnance nebo osoby oprávněné pobírat příspěvek v invaliditě,

— dávky vyplácené podle článků 68 a 69 a jejich prováděcích ustanovení v souvislosti s pojištěním pro případ nemoci a úrazu,

— úhradu nákladů spojených s přepravou těla podle článku 73,

— doplňkové rodinné přídavky vyplácené v souladu s čl. 60 odst. 5 a s čl. 2 odst. 3 a čl. 2 odst. 5 přílohy IV na vyživované děti trpící vážnou chorobou, vadou nebo postižením,

— příspěvky v invaliditě vyplácené v případě úrazu nebo nemoci s následkem trvalé invalidity bránící dočasnému zaměstnanci vykonávat své pracovní povinnosti,

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

— sirotčí důchod vyplácený bez ohledu na věk dítěte dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance, nemůže-li si dítě po úmrtí osoby, která je vyživovala, samo vydělávat na živobytí z důvodu vážné nemoci, vady nebo postižení.

3. Na agenturu však nepřechází ta část práv na náhradu škody v oblasti čistě osobních škod, jako je náhrada nemateriálních škod, bolestné nebo náhrada za zmrzačení a ztížení společenského uplatnění, která převyšuje příspěvek poskytnutý z tohoto titulu podle článku 69.

4. Ustanovení odstavců 1, 2 a 3 nebrání agentuře v podání přímé žaloby.

KAPITOLA 7

Vracení přeplatků

Článek 95

Každá neoprávněně vyplacená částka musí být vrácena, jestliže si byl příjemce vědom, že k takové platbě nebyl důvod, nebo pokud byla tato skutečnost tak zjevná, že si jí musel být vědom.

Žádost o vrácení přeplatku musí být předložena nejpozději do pěti let ode dne, kdy byla částka vyplacena. Pokud je OPUS schopen prokázat, že příjemce správu agentury úmyslně uvedl v omyl za účelem získání dotyčné částky, může být žádost o vrácení přeplatku předložena i po uplynutí uvedené lhůty.

KAPITOLA 8

Skončení pracovního poměru

Článek 96

Kromě úmrtí končí pracovní poměr dočasných zaměstnanců:

a) na konci měsíce, v němž dočasný zaměstnanec dosáhne věku 66 let;

b) pokud je smlouva uzavřena na dobu určitou:

   i) ke dni uvedenému ve smlouvě;

ii) na konci výpovědní doby uvedené ve smlouvě, která dočasnému zaměstnanci nebo agentuře umožňuje ukončit pracovní poměr dříve. Výpovědní doba nesmí být kratší než jeden měsíc za každý rok trvání pracovního poměru, musí však činit nejméně jeden měsíc a nejvýše tři měsíce.

U dočasných zaměstnanců, jejichž smlouvy byly prodlouženy, činí výpovědní doba nejvýše šest měsíců. Výpovědní doba však nezačne běžet v průběhu těhotenství, je-li potvrzeno lékařem, mateřské dovolené nebo nemoci za předpokladu, že volno z důvodu nemoci nepřesahuje tři měsíce. S výhradou výše uvedených omezení se navíc během těhotenství, je-li potvrzeno lékařem, v průběhu mateřské dovolené nebo nemoci výpovědní doba přerušuje. Pokud pracovní poměr ukončí agentura, má dočasný zaměstnanec nárok na odstupné ve výši jedné třetiny svého základního platu za období mezi dnem, kdy skončily jeho pracovní povinnosti, a dnem, kdy skončila platnost jeho smlouvy;

iii) v případě, že dočasný zaměstnanec již nesplňuje podmínky stanovené v čl. 37 odst. 2 písm. a), s výhradou možnosti udělení výjimky na základě uvedeného ustanovení. Pokud výjimka udělena není, použije se výpovědní doba uvedená v písm. b) bodu ii) tohoto článku.

Článek 97

Pracovní poměr může agentura ukončit bez výpovědní doby:

a) během zkušební doby nebo na jejím konci v souladu s článkem 39;

b) jestliže dočasný zaměstnanec není po skončení placeného volna z důvodu nemoci podle článku 53 schopen se znovu ujmout svých pracovních povinností. V takovém případě obdrží dočasný zaměstnanec náhradu ve výši svého základního platu včetně rodinných přídavků odpovídajících dvěma dnům za každý dokončený měsíc pracovního poměru.

Článek 98

1. Pokud proběhlo disciplinární řízení podle hlavy V, může být pracovní poměr ukončen bez výpovědi z disciplinárních důvodů v závažných případech, kdy dočasný zaměstnanec úmyslně nebo z nedbalosti poruší své povinnosti. OPUS vydá odůvodněné rozhodnutí poté, co bylo dotyčnému dočasnému zaměstnanci umožněno předložit svoji obhajobu.

Před skončením pracovního poměru může být dočasný zaměstnanec v souladu s článkem 161 odvolán z funkce.

2. V případě skončení pracovního poměru podle odstavce 1 může OPUS rozhodnout o:

a) omezení odchodného stanoveného v článku 86 na zaplacení příspěvku stanoveného v článku 89 a úroků z úroků s roční úrokovou mírou 3,5 %;

b) částečném nebo úplném odmítnutí příspěvku na znovuusídlení stanoveném v čl. 64 odst. 2.

Článek 99

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

a) při přijímání do pracovního poměru dočasný zaměstnanec úmyslně uvedl nepravdivé údaje o své odborné způsobilosti a praxi nebo o své schopnosti plnit požadavky stanovené v čl. 37 odst. 2 a

b) tyto nepravdivé údaje byly rozhodujícím faktorem pro jeho přijetí do pracovního poměru.

2. V takovém případě OPUS po vyslechnutí dotyčného dočasného zaměstnance a po provedení disciplinárního řízení stanoveného v hlavě V prohlásí pracovní poměr tohoto zaměstnance za skončený.

Před skončením pracovního poměru může být dočasný zaměstnanec v souladu s článkem 161 odvolán z funkce.

Použijí se ustanovení čl. 98 odst. 2.

Článek 100

Aniž jsou dotčeny články 98 a 99, může být dočasnému zaměstnanci nebo bývalému dočasnému zaměstnanci, který úmyslně nebo z nedbalosti poruší své povinnosti vyplývající z tohoto pracovního řádu, uloženo disciplinární opatření podle hlavy V.

HLAVA III

SMLUVNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 101

Pro účely tohoto pracovního řádu se „smluvními zaměstnanci" rozumějí zaměstnanci, kteří nejsou zařazeni na pracovní místo uvedené v seznamu pracovních míst připojeném k rozpočtu agentury a kteří jsou přijati k výkonu pracovních povinností na plný nebo zkrácený úvazek.

Článek 102

1. Smluvní zaměstnanci jsou odměňováni z celkových částek přidělovaných pro tento účel v rozpočtu agentury.

2. OPUS přijme konkrétní ustanovení upravující používání smluvních zaměstnanců.

3. Agentura každoročně v rámci rozpočtového postupu předloží předběžný odhad předpokládaného použití smluvních zaměstnanců v jednotlivých funkčních skupinách.

Článek 103

1. Smluvní zaměstnanci se dělí do čtyř funkčních skupin, které odpovídají pracovním činnostem, jež mají vykonávat. Každá funkční skupina se dále dělí do platových tříd a platových stupňů.

2. Základní typy pracovních činností a odpovídající funkční skupiny jsou uvedeny v této tabulce:

Funkční skupina	Plat. třída	Činnost
IV	13 až 18	Administrativní, poradenská, jazyková a obdobná technická činnost vykonávaná pod dohledem dočasných zaměstnanců.
III	8 až 12	Výkonné úkoly, redakční činnost, účetnictví a jiné obdobné technické úkoly vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.

Funkční skupina	Plat. třída	Činnost
II	4 až 7	Kancelářské a sekretářské práce, řízení chodu kanceláře a jiné obdobné činnosti vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.
I	1 až 3	Manuální a administrativní podpůrná činnost vykonávaná pod dohledem dočasných zaměstnanců.

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

4. Článek 7 se použije obdobně.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 104

Články 11 až 35 se použijí obdobně.

KAPITOLA 3

Podmínky přijetí

Článek 105

1. Smluvní zaměstnanci jsou vybíráni na co nejširším zeměpisném základě z řad státních příslušníků zúčastněných členských států a bez ohledu na rasový nebo etnický původ, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, věk nebo zdravotní postižení, pohlaví nebo sexuální orientaci a nezávisle na jejich rodinném stavu nebo rodinné situaci.

2. K přijetí smluvního zaměstnance musejí být splněny alespoň tyto požadavky:

a) do funkční skupiny I: úspěšné dokončení povinného vzdělání;

b) do funkčních skupin II a III:

   i) vzdělání na úrovni postsekundárního vzdělání, osvědčené diplomem, nebo

   ii) vzdělání na úrovni sekundárního vzdělání, osvědčené diplomem, umožňující přístup k postsekundárnímu vzdělávání, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně tří let, nebo

   iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava nebo odborná praxe na odpovídající úrovni;

c) do funkční skupiny IV:

   i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání v délce alespoň tří let, osvědčené diplomem, nebo

   ii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.

3. Smluvní zaměstnanec může být přijat pouze za předpokladu, že:

a) je státním příslušníkem jednoho ze členských států účastnících se činnosti agentury a požívá všech občanských práv;

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

c) předloží vhodná doporučení týkající se jeho předpokladů pro výkon jeho pracovních povinností;

d) je zdravotně způsobilý pro výkon svých pracovních povinností a

e) prokáže důkladnou znalost jednoho z úředních jazyků orgánů Unie a uspokojivou znalost dalšího úředního jazyka orgánů Unie v rozsahu nezbytném pro výkon svých pracovních povinností.

4. V případě první pracovní smlouvy může OPUS zprostit dotčenou osobu povinnosti předložit písemné doklady o splnění podmínek stanovených v odst. 2 a 3 písm. a), b) a c), pokud je přijata na dobu nepřesahující tři měsíce.

5. OPUS přijme v případě potřeby konkrétní ustanovení upravující postupy pro přijímání smluvních zaměstnanců.

Článek 106

Před přijetím do pracovního poměru se smluvní zaměstnanec podrobí lékařskému vyšetření u lékaře schváleného agenturou, aby agentura měla jistotu, že splňuje požadavky čl. 105 odst. 3 písm. d).

Článek 38 se použije obdobně.

Článek 107

1. Pro smluvního zaměstnance, jehož pracovní smlouva je uzavřena na dobu nejméně jednoho roku, je stanovena zkušební doba trvající prvních šest měsíců jeho pracovního poměru, pokud je ve funkční skupině I, a prvních devět měsíců, pokud je v ostatních funkčních skupinách.

Nemůže-li smluvní zaměstnanec během zkušební doby vykonávat pracovní povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu po dobu nejméně jednoho měsíce, může OPUS jeho zkušební dobu o odpovídající časový úsek prodloužit.

Celková délka zkušební doby nesmí za žádných okolností přesáhnout patnáct měsíců.

2. Kdykoli před uplynutím zkušební doby se může o smluvním zaměstnanci vyhotovit zpráva, pokud se jeho práce ukazuje jako zjevně nedostatečná.

Zpráva se předá dotyčnému zaměstnanci, který má právo se k ní písemně vyjádřit ve lhůtě osmi pracovních dnů. Přímý nadřízený smluvního zaměstnance zašle zprávu a vyjádření neprodleně OPUS. Na základě zprávy může OPUS rozhodnout o propuštění smluvního zaměstnance před koncem zkušební doby s měsíční výpovědní lhůtou nebo ve výjimečných případech o prodloužení zkušební doby o nejvýše šest měsíců a případně o přeřazení smluvního zaměstnance na zbývající část zkušební doby do jiného oddělení.

3. Nejpozději měsíc před koncem zkušební doby se vyhotoví zpráva o schopnosti smluvního zaměstnance vykonávat pracovní povinnosti spojené s jeho funkcí, jakož i o jeho chování a pracovní výkonnosti. Zpráva se předá smluvnímu zaměstnanci, který má právo se k ní písemně vyjádřit ve lhůtě osmi pracovních dnů.

Je-li doporučeno propuštění nebo ve výjimečných případech prodloužení zkušební doby, zašle přímý nadřízený smluvního zaměstnance zprávu a vyjádření neprodleně OPUSU.

Smluvní zaměstnanec, který svou prací nebo chováním neprokázal, že je vhodné jej dále zaměstnávat, je propuštěn.

Konečné rozhodnutí se přijímá na základě zprávy uvedené v tomto odstavci a informací o chování smluvního zaměstnance s ohledem na kapitolu 2 dostupných OPUSU.

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

Článek 108

Pracovní smlouvy smluvních zaměstnanců mohou být uzavírány na dobu určitou v délce nejméně tří měsíců a nejvýše čtyř let. Mohou být prodlouženy pouze jednou na dobu určitou v délce nejvýše pěti let. Souhrnná délka trvání počáteční smlouvy a jejího prvního prodloužení nesmí být u funkční skupiny I kratší šesti měsíců a u ostatních funkčních skupin kratší devíti měsíců.

Článek 109

1. Smluvní zaměstnanci jsou přijímáni pouze do

a) funkční skupiny IV v platových třídách 13, 14 nebo 16,

b) funkční skupiny III v platových třídách 8, 9 nebo 10,

c) funkční skupiny II v platových třídách 4 nebo 5,

d) funkční skupiny I v platové třídě 1.

Při zařazení těchto smluvních zaměstnanců v rámci jednotlivých funkčních skupin se zohlední kvalifikace a praxe dotyčných osob. Za účelem zohlednění specifických potřeb agentury lze vzít v úvahu rovněž převládající podmínky na trhu práce v Evropské unii. V rámci své příslušné platové třídy jsou smluvní zaměstnanci přijímáni do prvního platového stupně.

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

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

Článek 110

1. Pro smluvní zaměstnance přijaté na dobu nejméně jednoho roku se obdobně použije čl. 41 první pododstavec.

2. Smluvní zaměstnanec, který je ve své platové třídě zařazen po dobu dvou let ve stejném platovém stupni, automaticky přechází v dané třídě do následujícího vyššího platového stupně.

3. O zařazení do následující vyšší platové třídy v téže funkční skupině rozhoduje v případě smluvních zaměstnanců agentura. Provádí se tak, že tito smluvní zaměstnanci jsou zařazeni do prvního platového stupně následující vyšší platové třídy. Tento postup do vyšší třídy se uskuteční výhradně na základě výběru z řad smluvních zaměstnanců, kteří mají nejméně tříletou smlouvu a ve své platové třídě byli zařazeni nejméně po dobu dvou let, a to po posouzení poměrných zásluh daných smluvních zaměstnanců způsobilých pro postup do vyšší třídy a po posouzení zpráv týkajících se těchto zaměstnanců. Při posuzování poměrných zásluh přihlíží OPUS zejména ke zprávám o smluvních zaměstnancích, používání jazyků při plnění pracovních povinností jiných než je jazyk, u nějž doložili důkladnou znalost podle čl. 105 odst. 3 písm. e), popřípadě rovněž k rozsahu úkolů, za něž nesou odpovědnost.

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

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Článek 111

Články 42 až 58 se použijí obdobně.

V případě smluvních zaměstnanců ve funkční skupině IV nezakládá práce přesčas nárok na náhradu nebo odměnu.

Za podmínek stanovených v příloze III mají smluvní zaměstnanci ve funkčních skupinách I, II a III nárok na náhradní volno za práci přesčas nebo na její proplacení, pokud z pracovních důvodů nelze náhradní volno udělit během dvou měsíců následujících po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána.

KAPITOLA 5

Odměňování a náhrada výdajů

Článek 112

Články 59 až 67 s výhradou změn uvedených v článcích 113 a 114 se použijí obdobně.

Článek 113

Stupnice základních platů se stanoví na základě stejného rozpětí, jako je rozpětí uvedené v článku 93 pracovního řádu ostatních zaměstnanců EU.

Článek 114

Bez ohledu na čl. 64 odst. 3 činí příspěvek na zařízení stanovený v prvním pododstavci uvedeného článku a příspěvek na znovuusídlení stanovený ve druhém pododstavci uvedeného článku nejméně:

— 845,37 EUR v případě smluvního zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost;

— 501,20 EUR v případě smluvního zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost.

KAPITOLA 6

Oddíl A

Dávky sociálního zabezpečení

Článek 115

Články 68 až 70 se použijí obdobně. Čl. 68 odst. 4 a 5 se však nepoužije v případě smluvního zaměstnance, který setrval v agentuře do věku 63 let, pokud nebyl v pracovním poměru jako smluvní zaměstnanec po dobu delší než tři roky.

Článek 116

1. Bývalý smluvní zaměstnanec, který je po ukončení pracovního poměru v agentuře nezaměstnaný a:

a) který od agentury nepobírá příspěvek v invaliditě,

b) jehož pracovní poměr nebyl ukončen odstoupením ani rozvázáním smlouvy z disciplinárních důvodů,

c) který završil nejméně šest měsíců pracovního poměru a

d) který má bydliště v členském státě,

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

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

2. Nárok na měsíční příspěvek v nezaměstnanosti má bývalý smluvní zaměstnanec, který:

a) se na vlastní žádost zaregistruje u úřadů práce členského státu, ve kterém má bydliště, jako žadatel o práci;

b) splňuje povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu pro příjemce dávek v nezaměstnanosti podle těchto předpisů;

c) každý měsíc předloží agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a ve kterém bude uvedeno, zda splňuje povinnosti a podmínky uvedené v písmenech a) a b).

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

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

3. Výše příspěvku v nezaměstnanosti se stanoví podle základního platu, jehož bývalý smluvní zaměstnanec dosáhl v době skončení pracovního poměru. Příspěvek činí:

a) 60 % základního platu v počátečním období 12 měsíců,

b) 45 % základního platu od 13. do 24. měsíce,

c) 30 % základního platu od 25. do 36. měsíce.

Kromě období počátečních šesti měsíců, v němž se uplatňuje pouze níže stanovená dolní hranice, nikoli horní, nesmějí být takto vypočtené částky nižší než 1 010,92 EUR a vyšší než 2 021,83 EUR. Tyto hranice se upraví stejným způsobem jako platové rozpětí stanovené v článku 66 služebního řádu EU, podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v článku 65 tohoto pracovního řádu.

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

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

Dotyčná osoba je povinna ohlásit veškeré příspěvky stejného druhu, které z jiných zdrojů pobírá ona sama nebo její manžel či manželka; částka těchto příspěvků se odečte od příspěvků vyplácených podle tohoto článku.

Bývalý smluvní zaměstnanec, který má nárok na příspěvek v nezaměstnanosti, má podle článku 68, který se použije obdobně, nárok také na pojištění pro případ nemoci, aniž by musel platit příspěvek na toto pojištění.

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

7. Smluvní zaměstnanci přispívají na financování systému pojištění pro případ nezaměstnanosti jednou třetinou. Tento příspěvek je stanoven ve výši 0,81 % základního platu dotyčné osoby po odečtení paušálního příspěvku ve výši 919,02 EUR a bez zohlednění opravných koeficientů ve smyslu článku 64 služebního řádu EU. Příspěvek se každý měsíc odečte z platu dotyčné osoby a společně se zbývajícími dvěma třetinami placenými agenturou se převede do zvláštního fondu nezaměstnanosti zřízeného podle článku 28a pracovního řádu ostatních zaměstnanců EU. Výši příspěvku přezkoumá a dle potřeby upraví Rada po uplynutí šesti let s ohledem na riziko nezaměstnanosti smluvních zaměstnanců agentury.

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

9. Vnitrostátní orgány příslušné pro oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti v rámci svých vnitrostátních předpisů účinně spolupracují s agenturou s cílem zajistit řádné provádění tohoto článku.

10. Pro tento článek se použijí pravidla přijatá na základě čl. 71 odst. 10, aniž jsou dotčena ustanovení tohoto článku odst. 2 třetího pododstavce.

Článek 117

Články 72 a 73 se použijí obdobně.

Článek 118

Smluvním zaměstnancům mohou být v době trvání jejich pracovního poměru nebo po jeho skončení poskytovány dary, půjčky nebo zálohy, pokud v důsledku závažného dlouhodobého onemocnění nebo zdravotního postižení nebo úrazu, k nimž došlo během jejich pracovního poměru, nejsou schopni práce a doloží, že proti dané nemoci nebo úrazu nejsou pojištěni v rámci jiného systému sociálního zabezpečení.

Oddíl B

Pojištění pro případ invalidity a úmrtí

Článek 119

Smluvní zaměstnanci jsou v souladu s následujícími ustanoveními pojištěni pro případ úmrtí nebo invalidity, jež mohou nastat v době trvání jejich pracovního poměru.

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

Článek 120

Pokud lékařské vyšetření provedené před přijetím smluvního zaměstnance prokáže, že trpí nemocí nebo invaliditou, OPUS může s ohledem na rizika vyplývající z dané nemoci nebo invalidity rozhodnout, že dotyčné osobě poskytne zaručené dávky stanovené pro případ invalidity nebo úmrtí až po uplynutí pěti let ode dne, kdy s agenturou uzavřel pracovní poměr.

Smluvní zaměstnanec se může proti tomuto rozhodnutí odvolat k výboru pro otázky invalidity uvedenému v článku 76.

Článek 121

1. Smluvní zaměstnanec trpící úplnou invaliditou, který je z tohoto důvodu nucen přerušit svůj pracovní poměr s agenturou, má po dobu trvání invalidity nárok na příspěvek v invaliditě, jehož výše se určí následujícím způsobem.

Pokud smluvní zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě dosáhne důchodového věku, použijí se obecná pravidla pro odstupné. Základem pro výpočet výše odstupného je plat odpovídající dané platové třídě a platovému stupni, do nichž byl smluvní zaměstnanec zařazen v době, kdy se stal invalidním.

2. Výše příspěvku v invaliditě se rovná 70 % konečného základního platu smluvního zaměstnance. Nesmí však být nižší než základní měsíční plat smluvního zaměstnance ve funkční skupině I, platové třídě 1, platovém stupni 1. Výše příspěvku v invaliditě je závislá na příspěvcích do důchodového systému vypočtených na základě uvedeného příspěvku v invaliditě.

3. Pokud invalidita nastala následkem úrazu během výkonu pracovních povinností nebo v souvislosti s jejich výkonem, následkem nemoci z povolání nebo veřejně prospěšné činnosti nebo při nasazování vlastního života pro záchranu jiného lidského života, nesmí být výše příspěvku v invaliditě nižší než 120 % základního měsíčního platu smluvního zaměstnance ve funkční skupině I, platové třídě 1, platovém stupni 1. V uvedených případech se příspěvky do důchodového systému hradí z rozpočtu bývalého zaměstnavatele.

4. Pokud si smluvní zaměstnanec způsobil invaliditu úmyslně, může OPUS rozhodnout, že zaměstnanec obdrží pouze příspěvek stanovený v článku 129.

5. Osoby mající nárok na příspěvek v invaliditě mají také nárok na rodinné přídavky stanovené v souladu s čl. 60 odst. 3 podle přílohy IV; příspěvek na domácnost se stanoví na základě příspěvku příjemce.

Článek 122

1. Invaliditu určí výbor pro otázky invalidity uvedený v článku 76.

2. Nárok na příspěvek v invaliditě nabývá účinku dnem následujícím po dni, kdy pracovní poměr smluvního zaměstnance skončí podle článků 96 a 97, které se použijí obdobně.

3. Agentura si může vyžádat pravidelné kontroly příjemce příspěvku v invaliditě, aby mohla ověřit, že příjemce stále splňuje podmínky pro pobírání uvedeného příspěvku. Shledá-li výbor pro otázky invalidity, že tyto podmínky nejsou nadále splňovány, smluvní zaměstnanec obnoví svůj pracovní poměr u agentury, pokud jeho smlouva dosud neskončila.

Prokáže-li se však, že dotyčnou osobu není možné v agentuře zaměstnat, smlouva může být ukončena pod podmínkou vyplacení částky ve výši odměny, která by byla vyplácena během výpovědní lhůty, popřípadě rovněž náhrady za ukončení pracovního poměru podle článku 96. Použije se také článek 129.

Článek 123

1. Právní nástupci zemřelého smluvního zaměstnance určení podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitole 3 přílohy V, mají nárok na pozůstalostní důchod podle článků 124 až 127.

2. V případě úmrtí bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě mají právní nástupci zemřelého bývalého smluvního zaměstnance určení podle kapitoly 3 přílohy V nárok na pozůstalostní důchod podle ustanovení uvedené přílohy.

3. Pokud není po dobu nejméně jednoho roku známo místo pobytu smluvního zaměstnance nebo bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě, pak se pro jeho manžela nebo manželku a osoby uznané za osoby jím vyživované stanoví prozatímní důchody podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitolách 5 a 6 přílohy VIII služebního řádu EU.

Článek 124

Nárok na pobírání důchodu vzniká prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k úmrtí, popřípadě prvním dnem měsíce následujícího po období, během něhož pozůstalý manžel nebo manželka, osiřelé děti nebo vyživované osoby pobírají po zemřelém jeho odměnu podle čl. 60 odst. 8.

Článek 125

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

Osoba pobírající pozůstalostní důchod má za podmínek stanovených v příloze V nárok na rodinné přídavky uvedené v čl. 60 odst. 3. Příspěvek na vyživované dítě se však rovná dvojnásobku příspěvku stanoveného v čl. 60 odst. 3 písm. b).

Článek 126

1. Jestliže smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře a nezanechá manžela nebo manželku mající nárok na pozůstalostní důchod, mají děti považované za osoby jím vyživované nárok na sirotčí důchod podle článku 82, který se použije obdobně.

2. Stejný nárok mají děti splňující uvedené podmínky v případě úmrtí nebo nového sňatku manžela nebo manželky oprávněných pobírat pozůstalostní důchod.

3. Pokud smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře, ale podmínky stanovené v odstavci 1 tohoto článku nejsou splněny, použijí se obdobně ustanovení čl. 82 třetího pododstavce.

4. Sirotčí důchod určený osobě považované za vyživované dítě ve smyslu čl. 2 odst. 4 přílohy IV nesmí být vyšší než dvojnásobek příspěvku na vyživované dítě. Nárok na důchod však zanikne, pokud má podle příslušných vnitrostátních předpisů vyživovací povinnost třetí strana.

5. Pokud bylo dítě adoptováno, nevzniká úmrtím vlastního rodiče, který byl nahrazen rodičem adoptivním, nárok na výplatu sirotčího důchodu.

6. Osiřelé děti mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy IV.

Článek 127

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

Článek 128

Články 84 a 85 se použijí obdobně.

Oddíl C

Odchodné

Článek 129

Po skončení pracovního poměru v agentuře má smluvní zaměstnanec nárok na vyplacení odchodného nebo převod pojistně-matematické protihodnoty jeho práv na starobní důchod v souladu s článkem 1 přílohy V.

Článek 130

1. Jestliže smluvní zaměstnanec využil možnosti stanovené v článku 132, odchodné tohoto smluvního zaměstnance se sníží úměrně době, po kterou tyto částky čerpal.

2. Odstavec 1 tohoto článku se nepoužije na smluvního zaměstnance, který do tří měsíců ode dne, kdy se na něj začne vztahovat tento pracovní řád, požádá o povolení vrátit tyto částky, včetně úroku z úroků s roční sazbou ve výši 3,5 %, která může být přezkoumána postupem podle článku 88.

Oddíl D

Financování systému pojištění pro případ invalidity a Životního pojištění a systému důchodového zabezpečení

Článek 131

Články 89 a 90 se použijí obdobně.

Článek 132

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

Skutečná doba úhrady těchto plateb nesmí být u žádného smluvního zaměstnance delší než šest měsíců.

Agentura však může rozhodnout, že tuto dobu prodlouží na jeden rok. Platby jsou hrazeny z rozpočtu agentury. Platby určené k získání nebo zachování důchodových práv nesmí být vyšší než dvojnásobek částky stanovené v článku 90.

Oddíl E

Vypořádání nároků smluvních zaměstnanců

Článek 133

Systém příspěvků v invaliditě a systém pozůstalostních důchodů jsou stanoveny v článcích 19 až 23 přílohy V.

Oddíl F

Vyplácení dávek

Článek 134

1. Články 84 a 85 jakož i článek 29 přílohy V se použijí obdobně.

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

Oddíl G

Postoupení práv na agenturu

Článek 135

Článek 94 se použijí obdobně ve prospěch agentury.

KAPITOLA 7

Vrácení přeplatků

Článek 136

Článek 95 se použije obdobně.

KAPITOLA 8

Ukončení pracovního poměru

Článek 137

Na smluvní zaměstnance se použijí obdobně články 96 až 100.

V případě disciplinárního řízení proti smluvnímu zaměstnanci se disciplinární komise uvedená v článku 143 setká se dvěma dalšími zaměstnanci ze stejné funkční skupiny a platové třídy, do níž je zařazen dotyčný smluvní zaměstnanec. Tito dva další zaměstnanci jsou jmenováni postupem, na němž se ad hoc dohodne OPUS a výbor zaměstnanců.

HLAVA IV

ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 138

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

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

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

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

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

HLAVA V

DISCIPLINÁRNÍ ŘÍZENÍ

Oddíl A

Obecná ustanovení

Článek 139

1. Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec neplní svoje povinnosti vyplývající z tohoto pracovního řádu, ať již úmyslně nebo z nedbalosti, mohou mu být uložena disciplinární opatření.

2. Získá-li OPUS důkazy o porušení povinností ve smyslu odstavce 1, může zahájit správní šetření, aby ověřil, zda k tomuto porušení došlo.

Článek 140

1. Pokud interní šetření odhalí případnou osobní účast zaměstnance nebo bývalého zaměstnance, je o této skutečnosti daná osoba urychleně informována, pokud tím nebude narušen další průběh šetření. V žádném případě nesmějí být po skončení šetření vyvozeny závěry poukazující jmenovitě na určitého zaměstnance, aniž by mu bylo umožněno se vyjádřit ke skutečnostem, jež se ho týkají. V závěrech je na toto vyjádření učiněn odkaz.

2. V případech, kdy je za účelem šetření vyžadováno naprosté utajení a kdy je třeba použít vyšetřovací postupy spadající do pravomoci vnitrostátního justičního orgánu, může být splnění povinnosti vyzvat zaměstnance, aby se k dané věci vyjádřil, se souhlasem OPUSU odloženo. V těchto případech nelze zahájit disciplinární řízení dříve, než bylo zaměstnanci umožněno se vyjádřit.

3. Pokud po interním šetření nejsou proti zaměstnanci k dispozici žádné důkazy ohledně vytýkaných skutečností, dotyčné šetření se bez dalších opatření uzavře rozhodnutím OPUSU, který o tom dotyčného zaměstnance písemně uvědomí. Zaměstnanec může požádat, aby uvedené rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.

4. OPUS uvědomí dotyčnou osobu o skončení šetření a seznámí ji se závěry vyšetřovací zprávy, jakož i, na základě žádosti a s výhradou ochrany oprávněných zájmů třetích stran, se všemi dokumenty, které přímo souvisejí se skutečnostmi, která byly dotyčné osobě vytýkány.

Článek 141

Na základě vyšetřovací zprávy může OPUS poté, co dotčeného zaměstnance seznámil se všemi důkazy ve spisech a vyslechl jeho připomínky:

a) rozhodnout, že proti zaměstnanci nejsou k dispozici žádné důkazy, o čemž musí být zaměstnanec písemně informován; nebo

b) rozhodnout, že i v případě, že došlo nebo pravděpodobně došlo k porušení povinností, se nepřijme žádné disciplinární opatření, a případně udělit zaměstnanci napomenutí nebo

c) v případě porušení povinností ve smyslu článku 139:

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

   ii) rozhodnout o zahájení disciplinárního řízení před disciplinární komisí.

Článek 142

Zaměstnanec, jenž nemůže být z objektivních důvodů vyslechnut podle ustanovení této hlavy, může být vyzván k poskytnutí písemného vyjádření nebo může být zastoupen osobou, kterou si sám zvolí.

Oddíl B

Disciplinární komise

Článek 143

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

2. Disciplinární komise je složena z předsedy a čtyř řádných členů, kteří mohou být nahrazeni náhradníky a z nichž nejméně jeden člen je ve stejné funkční skupině jako zaměstnanec, s nímž probíhá disciplinární řízení.

Článek 144

1. OPUS a výbor zaměstnanců podle článku 138 jmenují současně po dvou řádných členech a dvou náhradnících.

2. Předsedu a jeho náhradníka jmenuje OPUS.

3. Předseda, členové a náhradníci jsou jmenováni na dobu tří let.

Agentura však může pro členy a náhradníky stanovit kratší funkční období, nejméně však v délce jednoho roku.

4. Dotyčný zaměstnanec má právo jednoho z členů disciplinární komise odmítnout do pěti dnů od jejího zřízení. Právo odmítnout jednoho z členů disciplinární komise má i agentura.

Ve stejné lhůtě mohou členové disciplinární komise požádat, aby byli z oprávněných důvodů z výkonu této funkce uvolněni, a v případě střetu zájmů odstoupí.

Článek 145

Disciplinární komisi je nápomocen tajemník, kterého jmenuje OPUS.

Článek 146

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

2. Porady a jednání disciplinární komise jsou tajné.

Oddíl C

Disciplinární opatření

Článek 147

1. OPUS může uložit některou z těchto sankcí:

a) písemnou výstrahu;

b) důtku;

c) odložení postupu do vyššího platového stupně na dobu od jednoho do 23 měsíců;

d) zařazení do nižšího platového stupně;

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

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

g) přeřazení do nižší funkční skupiny, včetně nebo bez snížení platové třídy;

h) odvolání z funkce a případně dočasné krácení příspěvku v invaliditě; účinky tohoto opatření se nevztahují na osoby vyživované dotčeným zaměstnancem. V případě uvedeného krácení však příjem bývalého zaměstnance nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního platového stupně platové třídy 1, se započtením všech případných rodinných přídavků.

2. Pokud zaměstnanec pobírá příspěvek v invaliditě, může OPUS rozhodnout, že po určitou dobu pozastaví vyplácení části příspěvku v invaliditě; účinky tohoto opatření se nevztahují na osoby vyživované dotčeným zaměstnancem. Příjem zaměstnance však nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního stupně platové třídy 1 se započtením všech případných rodinných přídavků.

3. Za jednorázové porušení pracovních povinností nelze uložit více než jednu disciplinární sankci.

Článek 148

Přísnost uložených disciplinárních sankcí je úměrná závažnosti porušení pracovních povinností. Ke stanovení závažnosti porušení pracovních povinností a k rozhodnutí o tom, jakou disciplinární sankci uložit, je třeba vzít v úvahu zejména:

a) druh porušení služebních povinností a okolnosti, za nichž k porušení došlo,

b) rozsah nepříznivých účinků porušení pracovních povinností na bezúhonnost, pověst nebo zájmy agentury,

c) míru, v jaké bylo porušení pracovních povinností způsobeno úmyslně nebo z nedbalosti,

d) pohnutky, které zaměstnance k porušení pracovních povinností vedly,

e) platovou třídu a délku pracovního poměru zaměstnance,

f) míru osobní odpovědnosti zaměstnance,

g) úroveň pracovních úkolů a povinností zaměstnance,

h) otázku, zda je porušení pracovních povinností spojeno s opakovaným jednáním nebo chováním,

i) chování zaměstnance v průběhu zaměstnání.

Oddíl D

Disciplinární řízení bez účasti disciplinární komise

Článek 149

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

Oddíl E

Disciplinární řízení před disciplinární komisí

Článek 150

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

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

Článek 151

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

2. Dotčený zaměstnanec má ode dne obdržení zprávy o zahájení disciplinárního řízení nejméně 15 dnů na přípravu své obhajoby

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

Článek 152

1. Pokud v přítomnosti předsedy disciplinární komise dotčený zaměstnanec uzná, že porušil své pracovní povinnosti, a přijme bez výhrad zprávu uvedenou v článku 149, může OPUS v souladu se zásadou proporcionality mezi povahou porušení pracovních povinností a zvažovanou sankcí případ disciplinární komisi odejmout. Je-li případ disciplinární komisi odňat, vydá předseda ke zvažované sankci stanovisko.

2. Odchylně od článku 149 může OPUS v rámci tohoto postupu uložit jednu ze sankcí stanovených v čl. 147 odst. 1 písm. a) až d).

3. Před uznáním porušení svých povinností je dotčený zaměstnanec poučen o možných důsledcích tohoto uznání.

Článek 153

Před prvním zasedáním disciplinární komise pověří předseda jednoho z jejích členů přípravou obecné zprávy o dané záležitosti a informuje v tomto smyslu ostatní členy disciplinární komise.

Článek 154

1. Dotčený zaměstnanec je disciplinární komisí vyslechnut; při této příležitosti může předkládat osobně nebo prostřednictvím svého zástupce písemné nebo ústní připomínky. Může si povolat svědky.

2. Agenturu před disciplinární komisí zastupuje zaměstnanec, kterého k tomuto účelu zmocnil OPUS a který má práva rovnocenná právům dotčeného zaměstnance.

Článek 155

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

2. Předseda nebo člen disciplinární komise provádí šetření jménem disciplinární komise. Pro účely šetření si komise může vyžádat veškeré dokumenty týkající se projednávané věci. Agentura těmto žádostem vyhoví, a to ve lhůtě případně stanovené disciplinární komisí. Je-li žádost určena dotčenému zaměstnanci, vezme se v úvahu jeho případné odmítnutí této žádosti vyhovět.

Článek 156

Po posouzení předložených dokumentů a s přihlédnutím k veškerým ústním i písemným prohlášením, jakož i k výsledkům provedeného šetření přijme disciplinární komise většinovým hlasováním odůvodněné stanovisko ohledně toho, zda skutečnosti, které jsou předmětem stížnosti, byly prokázány a zda na základě těchto skutečností má být uložena sankce. Toto stanovisko podepíší všichni členové disciplinární komise. Každý člen může ke stanovisku připojit odchylný názor. Disciplinární komise předá stanovisko OPUS a dotčenému zaměstnanci do dvou měsíců od obdržení zprávy OPUS za předpokladu, že tato lhůta je vzhledem ke složitosti daného případu přiměřená. Jestliže bylo šetření prováděno z podnětu disciplinární komise, lhůta činí čtyři měsíce, pokud je vzhledem ke složitosti daného případu přiměřená.

Článek 157

1. Předseda disciplinární komise o projednávaných záležitostech nehlasuje, s výjimkou procedurálních otázek nebo v případě rovnosti hlasů.

2. Předseda zajistí provádění rozhodnutí disciplinární komise a všem členům komise poskytne všechny informace a dokumenty, které se daného případu týkají.

Článek 158

Zápis ze zasedání disciplinární komise pořizuje tajemník. Svědci podepisují zápis obsahující jejich výpovědi.

Článek 159

1. Náklady vzniklé v průběhu disciplinárního řízení z podnětu dotčeného zaměstnance, zejména odměnu náležející osobě, kterou si zaměstnanec zvolil, aby mu byla nápomocna nebo ho obhajovala, hradí tento zaměstnanec v případě, že výsledkem disciplinárního řízení je uložení jedné ze sankcí stanovených v článku 147.

2. OPUS však může ve výjimečných případech rozhodnout jinak, pokud by to pro dotčeného zaměstnance znamenalo nepřiměřenou zátěž.

Článek 160

1. Po vyslechnutí zaměstnance přijme OPUS rozhodnutí podle článků 147 a 148 do dvou měsíců od obdržení stanoviska disciplinární komise. Rozhodnutí musí být odůvodněno.

2. Jestliže OPUS rozhodne případ uzavřít bez uložení disciplinární sankce, neprodleně o tom dotčeného zaměstnance písemně informuje. Dotčený zaměstnanec může požádat, aby toto rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.

Oddíl F

Odvolání z funkce

Článek 161

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

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

Článek 162

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

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

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

4. Částky, o něž byl plat podle odstavce 1 tohoto článku krácen, jsou zaměstnanci doplaceny, pokud konečné rozhodnutí ukládá disciplinární sankci, která není přísnější než písemné napomenutí, důtka nebo odložení postupu do vyššího platového stupně, nebo pokud není uložena žádná disciplinární sankce; není-li uložena žádná sankce, jsou částky doplaceny, včetně úroku z úroků s úrokovou sazbou vymezenou v článku 88.

Oddíl G

Souběžné trestní stíhání

Článek 163

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

Oddíl H

Závěrečná ustanovení

Článek 164

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

Článek 165

Pokud se objeví nové skutečnosti podložené příslušnými důkazy, může OPUS disciplinární řízení obnovit z vlastního podnětu nebo na žádost dotčeného zaměstnance.

Článek 166

Pokud nebyly proti zaměstnanci předloženy důkazy podle čl. 160 odst. 2, má zaměstnanec právo požadovat, aby byla zjednána náprava škody zajištěním vhodné formy zveřejnění rozhodnutí, které přijal OPUS.

Článek 167

Prováděcí pravidla pro tyto postupy přijme řídící výbor.

HLAVA VI

OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Článek 168

1. Každá osoba, na niž se vztahuje tento pracovní řád, může podat u OPUSU žádost, aby vydal v její věci rozhodnutí. OPUS sdělí dotyčné osobě své odůvodněné rozhodnutí do čtyř měsíců ode dne podání žádosti. Neobdrží-li žadatel do konce této lhůty žádnou odpověď na žádost, je to považováno za implicitní zamítavé rozhodnutí, proti němuž lze podat stížnost v souladu s odstavcem 2.

2. Každá osoba, na niž se vztahuje tento pracovní řád, může podat u OPUSU stížnost proti aktu, který na ni má nepříznivý dopad, a to v případě, že uvedený orgán přijal určité rozhodnutí nebo nepřijal opatření stanovené v tomto pracovním řádu. Stížnost musí být podána do tří měsíců. Tato lhůta začíná běžet:

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

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

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

OPUS oznámí dotčené osobě své odůvodněné rozhodnutí do čtyř měsíců od podání stížnosti. Pokud stěžovatel do konce uvedené doby neobdrží žádnou odpověď na danou stížnost, je to považováno za implicitní zamítavé rozhodnutí, proti němuž lze podat odvolání podle článku 170.

Článek 169

1. Soudní dvůr Evropské unie je příslušný k rozhodování veškerých sporů mezi Unií a osobou, na kterou se vztahuje tento pracovní řád, týkajících se zákonnosti opatření, jež se této osoby nepříznivě dotýkají ve smyslu čl. 168 odst. 2. Ve sporech majetkoprávní povahy má Soudní dvůr neomezenou soudní pravomoc.

2. Odvolání k Soudnímu dvoru Evropské unie je přípustné pouze, pokud:

— u OPUSU byla již dříve podána stížnost ve smyslu čl. 168 odst. 2 ve lhůtě stanovené v uvedeném článku a odstavci, a

— stížnost byla zamítnuta výslovným rozhodnutím nebo implicitním rozhodnutím.

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

— dnem oznámení rozhodnutí přijatého v reakci na danou stížnost;

— dnem uplynutí lhůty předepsané pro odpověď, pokud se odvolání týká implicitního rozhodnutí o zamítnutí stížnosti podané na základě čl. 168 odst. 2; avšak pokud je stížnost zamítnuta výslovným rozhodnutím poté, co byla zamítnuta implicitním rozhodnutím, ale před uplynutím lhůty pro podání odvolání, začíná lhůta pro podání odvolání běžet znovu.

4. Odchylně od odstavce 2 může dotčená osoba po podání stížnosti u OPUSU na základě čl. 168 odst. 2 okamžitě podat odvolání k Soudnímu dvoru za předpokladu, že je k tomuto odvolání připojen návrh na odklad výkonu napadeného aktu nebo na přijetí předběžných opatření. V tomto případě se hlavní řízení u Soudního dvora přeruší, dokud není přijato výslovné nebo implicitní rozhodnutí o zamítnutí stížnosti.

5. O odvoláních ve smyslu tohoto článku se jedná a rozhoduje v souladu s jednacím řádem Soudního dvora Evropské unie.

HLAVA VII

ZVLÁŠTNÍ PORADCI

Článek 170

1. Odměna zvláštních poradců se stanoví přímou dohodou mezi příslušným poradcem a OPUSEM. Smlouva zvláštního poradce se uzavírá na dobu nepřesahující dva roky, přičemž se stanoví maximální počet dnů výkonu činnosti v daném období. Smlouvu lze prodloužit.

2. Orgán, který zamýšlí přijmout zvláštního poradce nebo prodloužit jeho smlouvu, předloží řídícímu výboru návrh v tomto smyslu, ve kterém uvede předpokládanou odměnu, podmínky výkonu činnosti, odůvodnění návrhu a veškeré další relevantní skutečnosti.

Agentura může smlouvu uzavřít za předpokladu, že řídící výbor ve lhůtě jednoho měsíce od obdržení informací uvedených v prvním pododstavci nerozhodne jinak.

3. OPUS přijme konkrétní pravidla k provedení ustanovení tohoto článku.

Článek 171

Obdobně se použijí čl. 1 odst. 2, články 6, 11, 12, 13 a 14, čl. 18 první pododstavec, články 19 a 20, čl. 21 odst. 1, články 22, 27 a 28, čl. 32 druhý pododstavec a článek 36 týkající se práv a povinností zaměstnanců agentury a články 168 a 169 týkající se opravných prostředků.

Článek 172

1. Ustanovení tohoto pracovního řádu týkající se práv a povinností (články 11 až 35 a článek 104), podmínek přijetí do pracovního poměru (článek 37, s výjimkou odst. 2 písm. a), články 38 až 41 a článek 105, s výjimkou čl. 105 odst. 3 písm. a) a články 106 až 110), pracovních podmínek (články 42 až 58 a článek 111), ukončení pracovního poměru (články 96 až 100 a článek 137) a disciplinárního řízení (články 139 až 167) mohou být v nezbytném rozsahu změněna řídícím výborem agentury postupem podle čl. 9 odst. 1 písm. j) a čl. 11 odst. 3 písm. a) rozhodnutí (SZBP) 2015/1835. Veškeré takto navržené změny se postoupí Radě. Tyto změny jsou považovány za schválené, ledaže Rada během dvou měsíců kvalifikovanou většinou rozhodne o jejich pozměnění.

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

Článek 173

Rada Evropské unie vyhodnotí a podle potřeby pozmění tento pracovní řád nebo přijme rozhodnutí o skončení jeho platnosti do tří let od vstupu tohoto pracovního řádu v platnost.

Článek 174

Rozhodnutí 2004/676/ES se zrušuje.

Článek 175

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

V Bruselu dne 4. srpna 2016.

Za Radu
předseda
M. LAJČÁK

PŘÍLOHA I

ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK

Článek 1

Vyjma řádně odůvodněných naléhavých případů předkládá zaměstnanec žádost o povolení pracovat na zkrácený úvazek prostřednictvím svého přímého nadřízeného nejpozději dva měsíce před požadovaným datem.

Povolení se uděluje na dobu nejméně jednoho měsíce a nejvýše tří let, aniž jsou dotčeny případy uvedené v článku 17 a v čl. 45 odst. 2 písm. e).

Povolení lze za stejných podmínek prodloužit. Žádost o prodloužení předkládá dotyčný zaměstnanec alespoň dva měsíce před uplynutím období, pro které bylo povolení vydáno. Zkrácený pracovní úvazek nesmí být kratší než polovina obvyklé pracovní doby.

Vyjma řádně odůvodněných případů začíná období výkonu práce na zkrácený pracovní úvazek prvním dnem v měsíci.

Článek 2

OPUS může na žádost dotčeného zaměstnance uvedené povolení zrušit před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno. Zrušení může být provedeno nejpozději dva měsíce ode dne navrhovaného zaměstnancem nebo čtyři měsíce od uvedeného dne, pokud byla práce na zkrácený úvazek povolena na více než jeden rok.

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

Článek 3

Zaměstnanec má po dobu, po kterou je mu povolen zkrácený pracovní úvazek, nárok na procentuální část své odměny, která odpovídá procentu obvyklé pracovní doby. Procentuální podíl se však nevztahuje na příspěvek na vyživované dítě ani na základní výši příspěvku na domácnost nebo na vzdělání.

Příspěvky do systému zdravotního pojištění se vypočtou ze základního platu zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Příspěvky do systému důchodového zabezpečení se vypočtou ze základního platu zaměstnance pracujícího na zkrácený úvazek. Zaměstnanec může také požádat, aby příspěvky do systému důchodového zabezpečení byly vypočítány podle základního platu zaměstnance pracujícího na plný pracovní úvazek, v souladu s článkem 90. Získaná práva se pro účely článku 1 přílohy V vypočítají poměrně k procentuálnímu podílu zaplacených příspěvků.

Po dobu, po kterou zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, nesmí pracovat přesčas ani vykonávat jinou výdělečnou činnost než činnost v souladu s článkem 17.

Článek 4

OPUS může stanovit podrobná pravidla k uplatňování těchto ustanovení.

PŘÍLOHA II

DOVOLENÁ

ODDÍL 1

Dovolená za kalendářní rok

Článek 1

V roce, kdy zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru nebo ho ukončí, má nárok na dva pracovní dny dovolené za každý úplný odpracovaný měsíc, na dva pracovní dny za neúplný měsíc, ve kterém odpracoval více než 15 dnů, a na jeden pracovní den za neúplný měsíc, ve kterém odpracoval 15 dnů a méně.

Článek 2

Dovolená za kalendářní rok může být vyčerpána najednou nebo v několika částech, podle přání zaměstnance a s přihlédnutím k potřebám agentury. Alespoň jednou v roce musí zahrnovat dva po sobě následující týdny. Nově nastupujícímu zaměstnanci je přiznána dovolená za kalendářní rok po třech odpracovaných měsících; ve výjimečných, řádně odůvodněných případech však může být dovolená poskytnuta i dříve.

Článek 3

Pokud zaměstnanec během čerpání dovolené za kalendářní rok onemocní, přičemž tato nemoc by mu bránila v plnění pracovních povinností, kdyby nebyl na dovolené, prodlouží se mu po předložení lékařského potvrzení jeho dovolená za kalendářní rok o dobu trvání jeho pracovní neschopnosti.

Článek 4

Nevyčerpá-li zaměstnanec z důvodů jiných než pracovních dovolenou za kalendářní rok do konce běžného kalendářního roku, lze do následujícího roku převést nejvýše 12 dnů dovolené.

Nevyčerpá-li zaměstnanec ke dni skončení pracovního poměru dovolenou za kalendářní rok, vyplatí se mu v den skončení pracovního poměru náhrada ve výši jedné třicetiny jeho měsíční odměny za každý nevyčerpaný den této dovolené.

Vyčerpá-li zaměstnanec ke dni skončení pracovního poměru více dovolené za kalendářní rok, než mu k tomuto dni náleží, odečte se mu od jeho odměny částka vypočtená způsobem uvedeným v předchozím pododstavci.

Článek 5

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

ODDÍL 2

Mimořádné volno

Článek 6

Kromě dovolené za kalendářní rok může být zaměstnanci na jeho žádost poskytnuto mimořádné volno. Mimořádné volno se poskytuje zejména v těchto případech:

— svatba zaměstnance: čtyři dny;

— stěhování zaměstnance: až dva dny;

— vážné onemocnění manžela nebo manželky: až tři dny;

— úmrtí manžela nebo manželky: čtyři dny;

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

— úmrtí příbuzného ve vzestupné linii: dva dny;

— svatba dítěte: dva dny;

— narození dítěte: deset dní, které lze čerpat během 14 týdnů po porodu;

— narození dítěte se zdravotním postižením nebo vážně nemocného dítěte: dvacet dní, které lze čerpat během 14 týdnů po porodu;

— úmrtí manželky během mateřské dovolené: počet dnů odpovídající zbývající mateřské dovolené; nebyla-li zesnulá manželka zaměstnankyní, stanoví se délka zbývající mateřské dovolené obdobně podle článku 52;

— vážné onemocnění dítěte: až dva dny;

— závažné onemocnění dítěte doložené lékařským potvrzením nebo hospitalizace dítěte mladšího 12 let: nejvýše pět dnů;

— úmrtí dítěte: čtyři dny;

— adopce dítěte: 20 týdnů, v případě adopce dítěte se zdravotním postižením 24 týdnů:

  Na každé adoptované dítě se poskytuje nárok pouze na jedno období mimořádného volna, o které se mohou adoptivní rodiče, jsou-li oba zaměstnanci, podělit. Toto mimořádné volno se poskytuje pouze tehdy, vykonává-li manžel nebo manželka zaměstnance alespoň na poloviční úvazek výdělečnou činnost. Pokud manžel nebo manželka pracují mimo agenturu a je-li jim poskytnuto srovnatelné volno, odečte se odpovídající počet dnů od nároku zaměstnance.

  OPUS může v nezbytném případě poskytnout dodatečné mimořádné volno, pokud vnitrostátní právní předpisy země, v níž probíhá adopční řízení a která není zemí, v níž je adoptující zaměstnanec zaměstnán, vyžadují přítomnost jednoho nebo obou adoptivních rodičů.

  Mimořádné volno v délce deseti dnů se poskytuje, pokud zaměstnanec nemá nárok na plné mimořádné volno v délce 20 nebo 24 týdnů z důvodu uvedeného v první větě této odrážky; toto dodatečné mimořádné volno se uděluje pouze jednorázově na každé adoptované dítě.

Agentura může navíc v rámci další odborné přípravy poskytnout mimořádné volno v mezích stanovených v programu další odborné přípravy sestaveném agenturou v souladu s článkem 30 pracovního řádu.

Mimořádné volno může být zaměstnanci dále výjimečně uděleno v případě výjimečných pracovních úkolů, které přesahují rámec běžných povinností zaměstnance. Toto mimořádné volno je zaměstnanci poskytnuto nejpozději do tří měsíců po rozhodnutí OPUSU, které se týká výjimečné povahy pracovních úkolů zaměstnance.

Partner zaměstnance, který se zaměstnancem neuzavřel manželství, se pro účely tohoto článku považuje za manžela nebo manželku, jsou-li splněny první tři podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. c) přílohy IV.

Pokud je poskytnuto mimořádné volno podle tohoto oddílu, doba na cestu se stanoví zvláštním rozhodnutím s přihlédnutím ke specifickým potřebám.

ODDÍL 3

Doba na cestu

Článek 7

Zaměstnancům, kteří mají nárok na příspěvek za práci v zahraničí nebo na příspěvek za pobyt v zahraničí, se k dovolené za kalendářní rok přičte pro účely návštěvy jejich vlasti dodatečná dovolená v rozsahu dvou a půl dne.

PŘÍLOHA III

NÁHRADNÍ VOLNO A ODMĚNA ZA PRÁCI PŘESČAS

Článek 1

Zaměstnanci platových tříd AST 1 až AST 4 mají za dobu odpracovanou přesčas v mezích stanovených v článku 48 nárok na náhradní volno nebo odměnu takto:

a) Za každou hodinu práce přesčas má zaměstnanec nárok na jednu a půl hodiny náhradního volna; jestliže je hodina práce přesčas odpracována mezi 22:00 a 7:00 hodinou nebo v neděli nebo o státním svátku, činí nárok na náhradní volno dvě hodiny; při udělování náhradního volna se přihlédne k potřebám agentury i k přání dotyčného zaměstnance.

b) Pokud z pracovních důvodů nelze náhradní volno čerpat v měsíci následujícím po měsíci, během kterého byla práce přesčas vykonána, povolí OPUS proplacení nenahrazených přesčasových hodin ve výši 0,56 % měsíčního základního platu za každou přesčasovou hodinu, jak je stanoveno v písmenu a).

c) Náhradní volno nebo odměna za hodinu práce přesčas mohou být poskytnuty, pokud doba práce přesčas přesahuje 30 minut.

Článek 2

Je-li zaměstnanec na služební cestě, nepokládá se doba strávená na cestě do stanoveného místa za práci přesčas pro účely této přílohy. Za hodiny odpracované v místě služební cesty, které přesáhnou běžnou pracovní dobu, může být rozhodnutím OPUSU uděleno náhradní volno nebo případně odměna.

Článek 3

Bez ohledu na články 1 a 2 může být práce přesčas některých skupin zaměstnanců v platových třídách AST 1 až AST 4 vykonávajících službu za zvláštních podmínek proplacena formou paušálních náhrad, jejichž výši a podmínky jejich přiznání stanoví OPUS po projednání s výborem zaměstnanců.

PŘÍLOHA IV

ODMĚNA A NÁHRADA VÝDAJŮ

ODDÍL 1

Rodinné přídavky

Článek 1

1. Základní výše příspěvku na domácnost činí 171,88 EUR plus 2 % základního platu zaměstnance.

2. Příspěvek na domácnost se poskytuje:

a) zaměstnanci žijícímu v manželském svazku;

b) zaměstnanci, který je ovdovělý, rozvedený nebo svobodný nebo žije v zákonném odloučení a má jedno nebo více vyživovaných dětí ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3;

c) zaměstnanci, který je registrován jako stálý partner v jiném než manželském svazku, za předpokladu, že:

   i) pár předloží právní doklad uznávaný členským státem nebo příslušným orgánem členského státu, kterým se potvrzuje jejich jiný než manželský svazek,

   ii) žádný z partnerů nežije v manželském svazku ani v dalším jiném než manželském svazku,

   iii) partneři nejsou spřízněni v žádném z těchto příbuzenských vztahů: rodič, dítě, prarodič, vnuk/vnučka, bratr, sestra, teta, strýc, synovec, neteř, zeť, snacha,

   iv) pár nemá možnost uzavřít v členském státě EU právoplatné manželství; pro účely tohoto bodu se má za to, že pár má možnost uzavřít právoplatné manželství pouze tehdy, splňují-li oba partneři všechny podmínky stanovené právními předpisy členského státu EU, které uzavření manželství takového páru povolují.

d) na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUS podloženého potřebnými doklady zaměstnanci, který sice nesplňuje podmínky stanovené v písmenech a), b) a c), ale převzal skutečnou odpovědnost za rodinu.

3. Pokud manžel nebo manželka zaměstnance vykonává výdělečnou činnost s ročním příjmem před zdaněním vyšším než základní roční plat zaměstnance ve druhém platovém stupni třídy 3 vážený sazbou pro zemi, v níž manžel nebo manželka své zaměstnání vykonává, zaměstnanec oprávněný pobírat příspěvek na domácnost tento příspěvek neobdrží, s výhradou zvláštního rozhodnutí OPUS. Zaměstnanec však na tento příspěvek má nárok tehdy, pokud v manželském svazku vychovává jedno nebo více vyživovaných dětí.

4. V případech, kdy na příspěvek na domácnost mají podle odstavců 1, 2 a 3 nárok oba manželé zaměstnaní v agentuře, vyplácí se tento příspěvek pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.

5. Má-li zaměstnanec nárok na příspěvek na domácnost pouze podle odst. 2 písm. b) a všechny jeho vyživované děti ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3 jsou ze zákona, soudním rozhodnutím nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu svěřeny do péče jiné osoby než zaměstnance, vyplácí se příspěvek na domácnost této druhé osobě jménem zaměstnance. Tato podmínka se považuje za splněnou v případě vyživovaných dětí, jež dosáhly plnoletosti, pokud tyto děti mají své obvyklé bydliště u druhého rodiče.

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

Je-li osoba, která má podle výše uvedených ustanovení nárok pobírat příspěvek na domácnost jménem zaměstnance, způsobilá pro tento příspěvek také z titulu svého postavení zaměstnance, obdrží pouze vyšší z obou příspěvků.

Článek 2

1. Zaměstnanec, který má jedno nebo více vyživovaných dětí, pobírá v souladu s odstavci 2 a 3 měsíční příspěvek ve výši 375,59 EUR na každé vyživované dítě.

2. „Vyživovaným dítětem" se rozumí manželské, nemanželské nebo adoptované dítě zaměstnance nebo jeho manžela nebo manželky, o které zaměstnanec skutečně pečuje.

Totéž platí i pro dítě, u něhož byla podána žádost o adopci a bylo zahájeno řízení o adopci.

Za vyživované dítě je považováno každé dítě, vůči němuž má zaměstnanec vyživovací povinnost na základě soudního rozhodnutí vydaného podle právních předpisů členských států o ochraně nezletilých.

Částka uvedená v odstavci 1se přezkoumá při každém přezkoumání odměn podle článku 60.

3. Příspěvek se poskytuje:

a) automaticky na děti mladší 18 let;

b) na základě odůvodněné žádosti zaměstnance na děti ve věku od 18 do 26 let, které studují nebo absolvují odbornou přípravu.

4. Výjimečně může být jakákoli osoba, kterou má zaměstnanec ze zákona povinnost vyživovat a tato povinnost je spojena se značnými výdaji, považována za vyživované dítě na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUSU s přihlédnutím k podpůrným dokladům.

5. Nemůže-li si dítě z důvodu vážné nemoci nebo invalidity samo vydělávat na živobytí, je příspěvek vyplácen po celou dobu trvání nemoci nebo invalidity bez ohledu na věk dítěte.

6. Na každé vyživované dítě ve smyslu tohoto článku se vyplácí jen jeden příspěvek.

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

Článek 3

1. Za podmínek stanovených v obecných prováděcích ustanoveních pobírá zaměstnanec příspěvek na vzdělání svých dětí ve výši skutečných výdajů, které mu v souvislosti se vzděláním vznikly, až do výše 254,83 EUR měsíčně na každé vyživované dítě ve smyslu čl. 2 odst. 2 této přílohy, které dosáhlo nejméně pěti let věku a pravidelně a celodenně navštěvuje základní nebo střední školu, která si účtuje školné, nebo vysokoškolské vzdělávací zařízení. Podmínka, aby školní docházka dítěte podléhala poplatku, se nevztahuje na náhradu nákladů na školní dopravu.

Nárok na tento příspěvek vzniká prvním dnem měsíce, ve kterém dítě začne navštěvovat základní školu, a zaniká na konci měsíce, ve kterém dítě ukončí své vzdělání, nebo na konci měsíce, ve kterém dítě dosáhne věku 26 let, podle toho, co nastane dříve.

Maximální výše příspěvku uvedená v odstavci 1 se zdvojnásobuje pro:

— zaměstnance, který je zaměstnán v místě vzdáleném nejméně 50 km od:

Evropské školy nebo

vzdělávacího zařízení vyučujícího v jeho jazyce, které dítě navštěvuje z nutných pedagogických důvodů, je-li to náležitým způsobem doloženo;

— zaměstnance zaměstnaného v místě vzdáleném nejméně 50 km od vysoké školy v zemi, jejímž je státním příslušníkem, nebo od vysoké školy, která vyučuje v jeho jazyce, pokud dítě skutečně navštěvuje vysokou školu vzdálenou nejméně 50 km od místa zaměstnání a zaměstnanec má nárok na příspěvek za práci v zahraničí; tento druhý předpoklad se neuplatní, pokud v zemi, jejímž je zaměstnanec státním příslušníkem, není žádné takové vzdělávací zařízení, nebo pokud dítě navštěvuje vysokou školu v jiné zemi, než ve které má zaměstnanec místo zaměstnání;

— osoby oprávněné příspěvek pobírat, které nejsou v činné službě, se zohledněním místa bydliště, nikoli místa zaměstnání, a to za stejných podmínek, jaké jsou uvedeny v první a druhé odrážce.

Podmínka, aby školní docházka dítěte podléhala poplatku, se nevztahuje na platby uvedené ve třetím pododstavci.

Pokud ze zákona, soudním rozhodnutím nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu bylo dítě, na něž se vyplácí příspěvek na vzdělání, svěřeno do péče jiné osoby, vyplácí se tento příspěvek jménem zaměstnance této druhé osobě. V tom případě se vzdálenost nejméně 50 km, uvedená ve třetím pododstavci, počítá z místa bydliště osoby, která o dítě pečuje.

2. Pro každé vyživované dítě ve smyslu čl. 2 odst. 2 této přílohy, které je mladší pěti let nebo které dosud pravidelně a celodenně nenavštěvuje základní nebo střední školu, je výše tohoto příspěvku stanovena na 91,75 EUR měsíčně.

Výše uvedená částka se přezkoumá při každém přezkoumání odměn podle článku 60.

ODDÍL 2

Příplatek za práci v zahraničí

Článek 4

1. Příspěvek za práci v zahraničí ve výši 16 % z celkového součtu základního platu, příspěvku na domácnost a příspěvku na vyživované dítě vyplácených zaměstnanci je poskytován:

a) zaměstnancům:

— kteří nejsou a nikdy nebyli státními příslušníky státu, na jehož území se nachází místo, kde jsou zaměstnáni, a

— kteří v době pěti let končící šest měsíců přede dnem jejich nástupu do pracovního poměru neměli na evropském území tohoto státu ani bydliště, ani zde nevykonávali své hlavní povolání. Pro účely tohoto ustanovení se nepřihlíží k okolnostem vyplývajícím z práce vykonávané pro některý jiný stát nebo pro mezinárodní organizaci;

b) zaměstnancům, kteří jsou nebo byli státními příslušníky státu, na jehož území se nachází místo, kde jsou zaměstnáni, ale kteří v době deseti let přede dnem jejich nástupu do pracovního poměru měli bydliště mimo evropské území uvedeného státu z důvodů jiných, než je výkon pracovní činnosti ve službách státu nebo mezinárodní organizace.

Minimální výše příspěvku za práci v zahraničí činí 509,43 EUR měsíčně.

2. Zaměstnanec, který není a nikdy nebyl státním příslušníkem státu, na jehož území je zaměstnán, a který nesplňuje podmínky stanovené v odstavci 1, má nárok na příspěvek za pobyt v zahraničí, který činí jednu čtvrtinu příspěvku za práci v zahraničí.

3. Pro účely odstavců 1 a 2 je se zaměstnancem, který sňatkem automaticky nabyl občanství státu, na jehož území je zaměstnán, a nemůže se jej zříci, nakládáno jako se zaměstnancem podle odst. 1 písm. a) první odrážky.

ODDÍL 3

Náhrada výdajů

A. PŘÍSPĚVEK NA ZAŘÍZENÍ

Článek 5

1. Příspěvek na zařízení ve výši dvou měsíčních základních platů v případě zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost, a ve výši jednoho měsíčního základního platu v ostatních případech, se vyplácí zaměstnanci v trvalém pracovním poměru, který prokáže, že změna místa jeho bydliště byla nutná, aby splnil povinnosti vyplývající z článku 23.

Pokud na příspěvek na zařízení mají nárok oba manželé, kteří jsou zaměstnanci agentury, vyplácí se pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.

Příspěvek na zařízení se upraví koeficientem stanoveným pro místo, kde zaměstnanec pracuje.

2. Příspěvek na zařízení v téže výši se vyplácí každému zaměstnanci, který se přestěhoval do nového místa zaměstnání, a je tudíž nucen změnit místo svého bydliště, aby splnil povinnosti vyplývající z článku 23.

3. Příspěvek na zařízení se vypočte podle rodinného stavu zaměstnance a podle výše platu, buď ke dni jeho nástupu, nebo ke dni jeho přestěhování do nového místa zaměstnání.

Příspěvek na zařízení se vyplatí na základě předložených dokladů potvrzujících, že se zaměstnanec spolu s rodinou, pokud má nárok na příspěvek na domácnost, usadil v místě svého zaměstnání.

4. Zaměstnanec, který má nárok na příspěvek na domácnost a neusadil se s rodinou v místě, kde je zaměstnán, obdrží pouze polovinu příspěvku, na který by měl jinak nárok; druhá polovina příspěvku se mu vyplatí, jestliže se jeho rodina usadí v místě jeho zaměstnání, pokud tak učiní ve lhůtách stanovených v čl. 9 odst. 3. Je-li zaměstnanec přeložen do místa bydliště své rodiny dříve, než se jeho rodina přesídlila do místa jeho zaměstnání, nemá nárok na příspěvek na zařízení.

5. Zaměstnanec v trvalém pracovním poměru, který obdržel příspěvek na zařízení a který do dvou let ode dne zahájení pracovní činnosti dobrovolně z agentury odejde, musí při odchodu z tohoto zaměstnání nahradit část příspěvku vypočtenou v poměru k neodpracované části uvedeného dvouletého období.

6. Zaměstnanec pobírající příspěvek na zařízení oznámí veškeré příspěvky podobné povahy vyplácené z jiných zdrojů; tyto příspěvky se odečtou od příspěvku stanového v tomto článku.

B. PŘÍSPĚVEK NA ZNOVUUSÍDLENÍ

Článek 6

1. Zaměstnanec v trvalém pracovním poměru, který prokáže změnu místa bydliště, má po skončení tohoto pracovního poměru nárok na příspěvek na znovuusídlení ve výši dvou měsíčních základních platů v případě zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost, nebo jednoho měsíčního základního platu v ostatních případech, za předpokladu, že v agentuře pracoval po dobu čtyř let a neobdrží podobný příspěvek ve svém novém zaměstnání. Pokud na příspěvek na znovuusídlení mají nárok oba manželé, kteří jsou zaměstnanci agentury, vyplatí se pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.

Pro účely stanovení doby zaměstnání se vezmou v úvahu roky strávené v činné službě, na rodičovské dovolené nebo v rámci volna z důvodu vojenské služby či pracovního volna z rodinných důvodů.

Příspěvek na znovuusídlení se upraví koeficientem stanoveným pro poslední místo zaměstnání zaměstnance.

2. V případě úmrtí zaměstnance v trvalém pracovním poměru se příspěvek na znovuusídlení vyplácí pozůstalému manželovi nebo pozůstalé manželce, nebo pokud taková osoba neexistuje, vyživovaným osobám ve smyslu článku 2, i když podmínka doby zaměstnání stanovené v odstavci 1 tohoto článku není splněna.

3. Příspěvek na znovuusídlení se vypočte podle rodinného stavu zaměstnance a podle výše platu ke dni skončení pracovního poměru.

4. Příspěvek na znovuusídlení se vyplatí na základě dokladu o tom, že zaměstnanec a jeho rodina, nebo v případě úmrtí zaměstnance pouze jeho rodina, se znovuusídlili v místě vzdáleném nejméně 70 km od místa, kde byl zaměstnanec zaměstnán.

Znovuusídlení zaměstnance nebo rodiny zemřelého zaměstnance se musí uskutečnit do tří let ode dne skončení jeho pracovního poměru.

Tato lhůta se nevztahuje na jeho právní nástupce, kteří mohou prokázat, že si nebyli vědomi předchozích ustanovení.

C. CESTOVNÍ VÝDAJE

Článek 7

1. Zaměstnanec má nárok na paušální náhradu odpovídající nákladům na cestu pro sebe, svého manžela nebo manželku a vyživované osoby žijící s ním skutečně v jeho domácnosti:

a) při nástupu do funkce, na cestu z místa náboru do místa jeho zaměstnání;

b) při skončení pracovního poměru ve smyslu článku 96, z místa zaměstnání do místa svého původu vymezeného v odstavci 3 tohoto článku;

c) při jakémkoli přesunu, kdy dochází ke změně místa jeho zaměstnání.

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

Cestovní výdaje dětí, které byly v celém kalendářním roce mladší dvou let, se neproplácejí.

2. Paušální náhrada je založena na příspěvku na jeden kilometr zeměpisné vzdálenosti mezi místy uvedenými v odstavci 1.

Výše příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech činí:

— 0 EUR za každý km vzdálenosti od 0 do 200 km

— 0,1895 EUR za každý km vzdálenosti od 201 do 1 000 km

— 0,3158 EUR za každý km vzdálenosti od 1 001 do 2 000 km

— 0,1895 EUR za každý km vzdálenosti od 2 001 do 3 000 km

— 0,0631 EUR za každý km vzdálenosti od 3 001 do 4 000 km

— 0,0305 EUR za každý km vzdálenosti od 4 001 do 10 000 km

— 0 EUR za každý kilometr nad 10 000 km.

K výše uvedenému příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech se připočte paušální příplatek ve výši:

— 94,74 EUR, je-li zeměpisná vzdálenost mezi místy uvedenými v odstavci 1 od 600 do 1 200 km,

— 189,46 EUR, je-li zeměpisná vzdálenost mezi místy uvedenými v odstavci 1 větší než 1 200 km.

Výše shora uvedeného příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech a paušálního příplatku se upravuje každým rokem ve stejném poměru jako odměny.

Místo zaměstnancova původu se určí při jeho nástupu do funkce s přihlédnutím k místu náboru nebo na výslovnou a odůvodněnou žádost zaměstnance ke středu jeho zájmů. Takto určené místo původu může být zvláštním rozhodnutím OPUSU změněno v době, kdy je zaměstnanec v pracovním poměru, nebo při jeho odchodu ze zaměstnání. V době trvání pracovního poměru se však takové rozhodnutí činí pouze výjimečně a po předložení příslušných průkazných dokladů zaměstnancem. Při takové změně není možné uznat za střed zaměstnancových zájmů místo mimo území členských států, mimo země a území uvedené v příloze II ke Smlouvě o fungování Evropské unie, ani mimo území členských států Evropského sdružení volného obchodu.

Článek 8

1. Zaměstnanec, který má nárok na příspěvek za práci v zahraničí nebo na příspěvek za pobyt v zahraničí, má v rámci omezení stanoveného v odstavci 2 nárok, aby mu v každém kalendářním roce byla proplacena za jeho osobu, a, jestliže má nárok na příspěvek na domácnost, také za manžela nebo manželku a vyživované děti ve smyslu článku 2, paušální náhrada odpovídající nákladům na cestu z místa zaměstnání do místa původu, jak je vymezeno v článku 7.

Pokud jsou oba manželé zaměstnanci agentury, má každý z nich, sám za sebe a za vyživované osoby, nárok na paušální náhradu cestovních výdajů v souladu s výše uvedenými ustanoveními; každá vyživovaná osoba má nárok pouze na jednu platbu. Náhrada výdajů za vyživované děti se stanoví na žádost manžela nebo manželky na základě místa původu jednoho z manželů.

V případě, že zaměstnanec uzavře v určitém roce manželství a vznikne mu tak nárok na příspěvek na domácnost, vypočítají se cestovní výdaje jeho manžela nebo manželky v poměru k době mezi dnem sňatku a koncem roku.

Jakékoliv změny základu pro výpočet, ke kterým může dojít změnou rodinného stavu po dni výplaty dotčených částek, nezakládají povinnost dotčeného zaměstnance vyplacené částky vrátit.

Cestovní výdaje dětí, které byly v celém kalendářním roce mladší dvou let, se neproplácejí.

2. Paušální náhrada je založena na příspěvku na jeden kilometr zeměpisné vzdálenosti mezi místem zaměstnání a místem původu zaměstnance.

Nachází-li se místo původu určené podle článku 7 mimo území členských států, mimo země a území uvedené v příloze II ke Smlouvě o fungování Evropské unie a mimo území členských států Evropského sdružení volného obchodu, je paušální náhrada založena na příspěvku na jeden kilometr zeměpisné vzdálenosti mezi místem zaměstnání zaměstnance a hlavním městem členského státu, jehož je státním příslušníkem. Na paušální náhradu nemá nárok zaměstnanec, jehož místo původu se nachází mimo území členských států, mimo země a území uvedené v příloze II ke Smlouvě o fungování Evropské unie, mimo území členských států Evropského sdružení volného obchodu a který není státním příslušníkem žádného členského státu.

Výše příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech činí:

— 0 EUR za každý km vzdálenosti od 0 do 200 km

— 0,3820 EUR za každý km vzdálenosti od 201 do 1 000 km

— 0,6367 EUR za každý km vzdálenosti od 1 001 do 2 000 km

— 0,3820 EUR za každý km vzdálenosti od 2 001 do 3 000 km

— 0,1272 EUR za každý km vzdálenosti od 3 001 do 4 000 km

— 0,0614 EUR za každý km vzdálenosti od 4 001 do 10 000 km

— 0 EUR za každý kilometr nad 10 000 km.

K uvedenému příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech se připočítá paušální příplatek ve výši:

— 191,00 EUR, je-li vzdálenost po železnici mezi místem zaměstnání a místem původu od 725 km do 1 450 km,

— 381,96 EUR, je-li vzdálenost po železnici mezi místem zaměstnání a místem původu větší než 1 450 km.

Výše shora uvedeného příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech a paušálního příplatku se upravuje každým rokem ve stejném poměru jako odměny.

3. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil v průběhu kalendářního roku z jiných důvodů než úmrtím, nebo zaměstnanec, který má volno z osobních důvodů během části roku a je v činné službě v orgánu Evropské unie méně než devět měsíců toho roku, má nárok pouze na poměrnou část paušální náhrady stanovené v odstavcích 1 a 2 odpovídající délce jeho činné služby.

4. Odstavce 1, 2 a 3 se vztahují na zaměstnance, jejichž místo zaměstnání se nachází na území členských států EU. Zaměstnanci, jejichž místo zaměstnání se nachází mimo území členských států, mají za svou osobu, a, pokud mají nárok na příspěvek na domácnost, také za manžela nebo manželku a další vyživované osoby ve smyslu článku 2, v každém kalendářním roce nárok na paušální náhradu cestovních výdajů do místa svého původu nebo na proplacení cestovních výdajů do jiného místa v mezích výdajů na cestu do místa původu. Pokud však manžel nebo manželka a osoby uvedené v čl. 2 odst. 2 nežijí ve společné domácnosti se zaměstnancem v místě zaměstnání, mají v každém kalendářním roce nárok na náhradu cestovních výdajů z místa původu do místa zaměstnání, případně jiného místa v mezích výdajů na cestu z místa původu do místa zaměstnání.

Tato paušální náhrada vychází z nákladů na leteckou dopravu v ekonomické třídě.

D. VÝDAJE NA STĚHOVÁNÍ

Článek 9

1. Zaměstnanec, který je při nástupu do zaměstnání nebo při následné změně místa zaměstnání během pracovního poměru nucen změnit místo bydliště, aby splnil podmínky článku 23, a jemuž nebyly související výdaje nahrazeny z jiných zdrojů, má v rámci nákladových stropů nárok na úhradu výdajů spojených se stěhováním nábytku a osobních věcí, včetně nákladů na pojištění běžných rizik (zejména vloupání, krádeže nebo požáru).

Nákladové stropy zohlední rodinnou situaci zaměstnance v době stěhování a průměrné náklady na stěhování a související pojištění.

OPUS v rámci příslušného orgánu přijme k tomuto odstavci obecná prováděcí ustanovení.

2. Při skončení pracovního poměru zaměstnance nebo v případě jeho úmrtí jsou v rámci omezení stanovených v odstavci 1 hrazeny náklady spojené se stěhováním z místa zaměstnání do jeho místa původu. Pokud byl zesnulý zaměstnanec svobodný, nahradí se výdaje jeho právním nástupcům.

3. V případě zaměstnance v trvalém pracovním poměru musí ke stěhování dojít v průběhu jednoho roku po uplynutí jeho zkušební doby. Po skončení pracovního poměru musí ke stěhování dojít ve lhůtě tří let stanovené v čl. 6 odst. 4 druhém pododstavci. Výdaje na stěhování po uplynutí výše uvedených lhůt jsou nahrazeny jen ve výjimečných případech a na základě zvláštního rozhodnutí OPUSU.

E. DENNÍ PŘÍSPĚVEK

Článek 10

1. Pokud zaměstnanec prokáže, že za účelem splnění požadavku článku 23 musí změnit místo bydliště, má po dobu uvedenou v odstavci 2 tohoto článku nárok za každý kalendářní den na denní příspěvek, který se stanoví takto:

Pro zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost: 39,48 EUR,

Pro zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost: 31,83 EUR.

Výše uvedených částek se přezkoumá při každém přezkoumání odměn podle článku 60.

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

a) v případě zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost: 120 dní;

b) v případě zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost: 180 dní, nebo, je-li dotyčný zaměstnanec ve zkušební době, po dobu trvání této zkušební doby plus jeden měsíc.

Pokud na denní příspěvek mají nárok oba manželé, kteří jsou zaměstnanci, pak doba, po kterou se příspěvek poskytuje, stanovená v písmenu b), se použije pro toho z manželů, jehož základní plat je vyšší. Pro druhého z nich se použije doba stanovená v písmenu a).

V žádném případě se denní příspěvek neposkytuje po dni, kdy se zaměstnanec přestěhoval za účelem splnění požadavků uvedených v článku 23.

F. VÝDAJE PŘI SLUŽEBNÍ CESTĚ

Článek 11

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

2. V cestovním příkazu je uvedena pravděpodobná délka trvání služební cesty, na jejímž základě se vypočítá případná záloha, kterou může zaměstnanec z výše denního příspěvku čerpat. Pokud není přijato zvláštní rozhodnutí, záloha se nevyplácí, pokud nemá služební cesta trvat déle než 24 hodin a má být vykonána v zemi používající stejnou měnu, jako je měna země, kde je zaměstnanec zaměstnán.

3. Kromě zvláštních případů stanovených zvláštním rozhodnutím, a zejména v případě, kdy je zaměstnanec odvolán z dovolené, je výše náhrady výdajů při služební cestě omezena na výši nákladů na nejhospodárnější cestu z místa zaměstnání do místa služební cesty tak, aby zaměstnanec, který je na služební cestě, nebyl nucen svůj pobyt značně prodlužovat.

Článek 12

1. Cestování po železnici

Cestovní výdaje na služební cesty po železnici jsou hrazeny po předložení podpůrných dokladů na základě nákladů na cestování první třídou po nejkratší trase mezi místem zaměstnání a místem služební cesty.

2. Cestování letecky

Je-li celková vzdálenost cesty tam i zpět po železnici 800 km a více, je zaměstnanci povoleno cestovat letadlem.

3. Cestování po moři

OPUS schvaluje v jednotlivých případech a v závislosti na délce a nákladech na cestu cestovní třídu a příplatky za kajutu, které mohou být nahrazeny.

4. Cestování osobním automobilem

Cestovní výdaje jsou hrazeny paušální částkou vycházející z nákladů na železniční dopravu v souladu s odstavcem 1; žádný další příspěvek se neposkytuje.

Pokud však zaměstnanec cestuje na služební cestu za zvláštních okolností, může OPUS rozhodnout, že tomuto zaměstnanci poskytne příspěvek podle ujetých kilometrů namísto výše uvedené náhrady cestovních výdajů, pokud je cestování veřejnou dopravou zjevně nevýhodné.

Článek 13

1. Denní příspěvek při služební cestě zahrnuje paušální částku na pokrytí všech výdajů, které dané osobě na služební cestě vznikly: snídaně, dvě hlavní jídla a vedlejší výdaje, včetně místní dopravy v místě služební cesty. Náklady na ubytování, včetně místních poplatků, se nahrazují po předložení podpůrných dokladů až do maximální částky stanovené pro každou zemi.

2. a) Tabulka sazeb denních příspěvků pro služební cesty v členských státech EU:

Země	Denní příspěvek (v EUR)	Maximální výše výdajů na ubytování v hotelu (v EUR)
Rakousko	95	130
Belgie	92	140
Bulharsko	58	169
Chorvatsko	60	120
Česká republika	55	175
Kypr	93	145
Dánsko	120	150
Estonsko	71	110
Finsko	104	140
Francie	95	150
Německo	93	115
Řecko	82	140
Španělsko	87	125
Maďarsko	72	150
Irsko	104	150
Itálie	95	135
Lotyšsko	66	145
Litva	68	115
Lucembursko	92	145
Malta	90	115
Nizozemsko	93	170
Polsko	72	145
Portugalsko	84	120

Země	Denní příspěvek (v EUR)	Maximální výše výdajů na ubytování v hotelu (v EUR)
Rumunsko	52	170
Slovinsko	70	110
Slovensko	80	125
Švédsko	97	160
Spojené království	101	175

Pokud má zaměstnanec na služební cestě zajištěno zdarma nebo hrazeno stravování nebo ubytování některým z orgánů Unie, vnitrostátním správním orgánem nebo třetím subjektem, je povinen to hlásit. Následně se provede odpovídající srážka.

b) Sazbu denního příspěvku při služebních cestách mimo evropské území členských států stanoví a pravidelně upravuje OPUS.

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

Článek 14

Prováděcí pravidla k článkům 11, 12 a 13 stanoví agentura.

G. PAUŠÁLNÍ NÁHRADA VÝDAJŮ

Článek 15

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

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

2. V případě zaměstnanců, kterým na základě zvláštních pokynů příležitostně vzniknou výdaje na reprezentaci pro služební účely, se výše příspěvku na reprezentaci stanoví pro každý jednotlivý případ na základě předložených dokladů a za podmínek stanovených OPUS.

Článek 16

Vyšší vedoucí pracovníci (generální ředitel nebo pracovník v rovnocenné funkci v platové třídě AD 16 nebo AD 15 a ředitelé nebo pracovníci v rovnocenné funkci v platové třídě AD 15 nebo AD 14), kteří nemají k dispozici služební vůz, mohou na základě rozhodnutí OPUS obdržet paušální příspěvek nepřesahující 892,42 eur za rok na pokrytí běžných cestovních výdajů na území města, ve kterém jsou zaměstnáni.

Příspěvek může být přiznán na základě odůvodněného rozhodnutí OPUS zaměstnanci, jehož pracovní povinnosti vyžadují neustálé cesty, k nimž má povoleno používat vlastní vozidlo.

ODDÍL 4

Výplata splatných částek

Článek 17

1. Odměny se zaměstnancům vyplácejí 15. den každého měsíce za daný měsíc. Částka odměny se zaokrouhlí na centy směrem nahoru.

2. Pokud nenáleží odměna za celý měsíc, rozdělí se částka na třicetiny a,

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

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

3. Vznikl-li zaměstnanci nárok na rodinné přídavky a na příspěvek za práci v zahraničí po dni nástupu do zaměstnání, vyplácejí se mu tyto příspěvky od prvního dne měsíce, ve kterém nárok vznikl. Při zániku tohoto nároku obdrží zaměstnanec splatnou částku až do posledního dne měsíce, ve kterém nárok zanikl.

Článek 18

1. Výplata částek každému zaměstnanci se provádí v místě a měně země, kde zaměstnanec plní své pracovní povinnosti, nebo na jeho žádost v eurech na bankovní účet v Unii.

2. Za podmínek upravených pravidly, která stanoví OPUS vzájemnou dohodou po projednání s Výborem pro služební řád, mohou zaměstnanci požádat o pravidelný zvláštní převod části své odměny.

Podle první věty tohoto odstavce lze samostatně nebo společně převádět tyto částky:

a) pro dítě navštěvující vzdělávací zařízení v jiném členském státě maximální částku na vyživované dítě rovnající se částce příspěvku na vzdělání skutečně pobírané na toto dítě;

b) po předložení platných podpůrných dokladů pravidelné platby pro všechny ostatní osoby, které mají bydliště v příslušném členském státě a u nichž zaměstnanec doloží, že vůči nim má povinnost vyplývající z rozhodnutí soudu nebo příslušného správního orgánu.

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

3. Převody uvedené v odstavci 2 tohoto článku se provádějí v měně příslušného členského státu ve stejném směnném kursu jako převody uvedené v čl. 63 druhém pododstavci služebního řádu EU. Převáděné částky se vynásobí opravným koeficientem vyjadřujícím rozdíl mezi opravným koeficientem pro zemi, do které se převod uskutečňuje, stanoveným v čl. 3 odst. 5 písm. b) přílohy XI služebního řádu EU, a opravným koeficientem používaným pro odměnu zaměstnance uvedeným v čl. 3 odst. 5 písm. a) přílohy XI služebního řádu EU.

4. Kromě převodů podle odstavců 1 až 3 může zaměstnanec požádat o pravidelný převod do jiného členského státu v měsíčním směnném kursu bez použití koeficientu. Výše převáděné částky nesmí překročit 25 % základního platu zaměstnance.

PŘÍLOHA V

ODCHODNÉ A DŮCHOD

KAPITOLA 1

Odchodné

Článek 1

1. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončí z jiných důvodů, než je úmrtí nebo invalidita, má při odchodu ze zaměstnání nárok:

a) v případě, že doba zaměstnání byla kratší než jeden rok, na výplatu odchodného ve výši trojnásobku částek, které byly formou srážky zaplaceny z jeho základního platu jako příspěvky do důchodového systému, po odečtení všech částek vyplacených podle článků 91 a 132;

b) v ostatních případech má právo:

— nechat si převést pojistně matematickou protihodnotu svých práv na starobní důchod nabytých v agentuře, aktualizovanou ke skutečnému dni převodu, do penzijního fondu správy nebo organizace nebo do penzijního fondu, v němž získává práva na starobní důchod z titulu činnosti vykonávané v rámci pracovního poměru nebo samostatné výdělečné činnosti, nebo

— nechat si převést pojistně matematickou protihodnotu těchto dávek do soukromé pojišťovny nebo penzijního fondu dle vlastního výběru za podmínky, že příslušná pojišťovna nebo fond zaručí, že:

i) nevyplatí žádný kapitálový obnos;

ii) bude měsíčně vyplácen důchod, a to nejdříve od 60. roku věku a nejpozději od 66. roku věku;

iii) oprávněným osobám budou vypláceny pozůstalostní důchody;

iv) převod na jinou pojišťovnu nebo jiný fond bude povolen pouze tehdy, splní-li uvedený fond podmínky stanovené v bodech i), ii) a iii).

2. Odchylně od odst. 1 písm. b) má zaměstnanec, který od zahájení pracovní činnosti odváděl za účelem získání nebo zachování důchodových práv platby do vnitrostátního důchodového systému, soukromého systému důchodového pojištění nebo do penzijního fondu dle vlastního výběru, který splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 a jehož pracovní poměr byl ukončen z jiných důvodů, než je úmrtí nebo invalidita, má při odchodu ze zaměstnání nárok na odchodné ve výši pojistně matematické protihodnoty svých důchodových práv nabytých během působení v agentuře. V těchto případech jsou platby prováděné za účelem získání nebo zachování důchodových práv v rámci vnitrostátního důchodového systému při uplatňování článku 91 nebo 132 odečteny od částky odchodného.

3. Pokud byl pracovní poměr zaměstnance ukončen odvoláním z funkce, stanoví se výše vypláceného odchodného nebo případně výše převáděné pojistně matematické protihodnoty podle rozhodnutí přijatého v souladu s článkem 147.

KAPITOLA 2

Příspěvek v invaliditě

Článek 2

1. S výhradou ustanovení článku 76 má zaměstnanec mladší 65 let, kterého kdykoliv v době, během níž nabývá důchodových práv, uzná výbor pro otázky invalidity za osobu s úplnou trvalou invaliditou, která mu brání v plnění pracovních povinností odpovídajících pracovnímu místu v jeho funkčním zařazení, a který musel z tohoto důvodu skončit svůj pracovní poměr v agentuře, po dobu trvání pracovní neschopnosti nárok na příspěvek v invaliditě uvedený v článku 77.

2. Osoby pobírající příspěvek v invaliditě nesmí bez předchozího svolení OPUSU vykonávat výdělečnou činnost. Každý příjem z takové výdělečné činnosti, který v kombinaci s příspěvkem v invaliditě překračuje celkovou konečnou odměnu pobíranou v době činné služby, stanovenou na základě platné platové stupnice k prvními dni v měsíci, v němž má být příspěvek vyplacen, se od příspěvku v invaliditě odečte.

Příjemce příspěvku je povinen na požádání předložit veškerá nezbytná písemná potvrzení a oznámit agentuře každou skutečnost, která by nárok na příspěvek mohla ovlivnit.

Článek 3

Pokud bývalý zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě ještě nedosáhl důchodového věku, může ho agentura posílat na pravidelné lékařské prohlídky, aby ověřila, že nadále splňuje požadavky pro vyplácení tohoto příspěvku.

KAPITOLA 3

Pozůstalostní důchod

Článek 4

Pokud zaměstnanec zemře během činné služby, pracovního volna z osobních důvodů, volna z důvodu vojenské služby, rodičovské dovolené či pracovního volna z rodinných důvodů, pak pozůstalý manžel nebo manželka, pokud v době úmrtí zaměstnance manželství trvalo alespoň jeden rok a s výhradou ustanovení článku 76 tohoto pracovního řádu a článku 11 této přílohy, má nárok na pozůstalostní důchod ve výši 60 % práv na starobní důchod nabytých zaměstnancem v době jeho úmrtí.

K podmínce délky trvání manželství se nepřihlíží, pokud má zaměstnanec z tohoto manželství nebo z dřívějších manželství jedno nebo více dětí, za předpokladu, že pozůstalý manžel nebo manželka o tyto děti pečují nebo pečovali, nebo pokud zaměstnanec zemřel následkem tělesného postižení nebo nemoci vzniklé při plnění jeho pracovních povinností či následkem úrazu.

Článek 5

Pokud bývalý zaměstnanec pobíral příspěvek v invaliditě, má pozůstalý manžel nebo manželka s výhradou ustanovení článku 8 a za předpokladu, že manželství trvalo v době, kdy se zaměstnanec stal způsobilým pro pobírání příspěvku v invaliditě, nárok na pozůstalostní důchod ve výši 60 % příspěvku v invaliditě, který bývalý zaměstnanec pobíral v době úmrtí.

Minimální pozůstalostní důchod činí 35 % konečného základního platu; výše pozůstalostního důchodu však nesmí v žádném případě překročit částku příspěvku v invaliditě, kterou bývalý zaměstnanec pobíral v době úmrtí.

Článek 6

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

Článek 7

1. Sirotčí důchod stanovený v čl. 82 prvním, druhém a třetím pododstavci tohoto pracovního řádu činí pro první osiřelé dítě osm desetin pozůstalostního důchodu, na nějž by měl nárok pozůstalý manžel nebo manželka zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě; ke snížení podle článku 10 této přílohy se nepřihlíží.

Nesmí být nižší než částka životního minima, s výhradou ustanovení článku 8 této přílohy.

2. Důchod se zvyšuje za každé další vyživované dítě o částku rovnající se dvojnásobku příspěvku na vyživované dítě.

Za podmínek stanovených v příloze IV článku 3 mají osiřelé děti nárok na příspěvek na vzdělání.

3. Celková výše důchodu a příspěvku stanovená tímto způsobem se rozdělí rovným dílem mezi oprávněné osiřelé děti.

Článek 8

Zanechá-li zaměstnanec současně pozůstalého manžela nebo manželku a osiřelé děti z dřívějšího manželství nebo jiné právní nástupce, pak se celkový důchod vyměřený tak, jako by se jednalo o pozůstalého manžela nebo manželku, kteří mají o všechny tyto osoby pečovat, rozdělí mezi jednotlivé dotyčné osoby v poměru k důchodům, které by byly vypláceny příslušným skupinám, kdyby byly posuzovány samostatně.

Zanechá-li zaměstnanec osiřelé děti pocházející z různých manželství, pak se celkový důchod vyměřený tak, jako by se jednalo o děti z jednoho manželství, rozdělí mezi jednotlivé dotyčné osoby v poměru k důchodům, které by byly vypláceny příslušným skupinám, kdyby byly posuzovány samostatně.

Pro účely stanovení tohoto rozdělení jsou děti z dřívějšího manželství některého z manželů, uznané za vyživované ve smyslu článku 2 přílohy IV, zahrnuty do skupiny dětí z manželství zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě.

V případě uvedeném ve druhém pododstavci tohoto článku jsou příbuzní ve vzestupné přímé linii, kteří jsou považováni za vyživované osoby ve smyslu článku 2 přílohy IV, ve stejném postavení jako vyživované děti a pro účely stanovení rozdělení jsou zahrnuti do skupiny potomků.

Článek 9

Nárok na pozůstalostní důchod vzniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemřel. Je-li však výplata uvedená v čl. 60 odst. 8 provedena v den úmrtí zaměstnance nebo osoby oprávněné pobírat důchod, daný nárok vzniká prvním dnem čtvrtého měsíce po měsíci, v němž došlo k úmrtí.

Nárok na pozůstalostní důchod zaniká na konci kalendářního měsíce, ve kterém jeho příjemce zemřel nebo přestal splňovat požadavky pro jeho vyplácení.

Obdobně zaniká nárok na sirotčí důchod, přestane-li být příjemce považován za vyživované dítě ve smyslu článku 2 přílohy IV.

Článek 10

Pokud je věkový rozdíl mezi zemřelým zaměstnancem nebo bývalým zaměstnancem pobírajícím příspěvek v invaliditě a pozůstalým manželem nebo manželkou po odečtení doby manželství větší než 10 let, snižuje se pozůstalostní důchod vyměřený v souladu s předchozími ustanoveními za každý celý rok věkového rozdílu o:

— 1 % pro roky mezi 10 a 20;

— 2 % pro roky od 20 do 24,99;

— 3 % pro roky od 25 do 29,99;

— 4 % pro roky od 30 do 34,99;

— 5 % pro roky od 35 výše.

Článek 11

Nárok pozůstalého manžela nebo manželky na pozůstalostní důchod zaniká uzavřením nového manželství. Pozůstalý manžel nebo manželka má nárok na okamžitou výplatu jednorázové částky ve výši dvojnásobku roční výše pozůstalostního důchodu, pokud se nepoužije čl. 82 druhý pododstavec.

Článek 12

Rozvedený manžel nebo manželka zaměstnance nebo bývalého zaměstnance má nárok na pozůstalostní důchod stanovený v této kapitole, pokud může ke dni úmrtí bývalého manžela nebo manželky prokázat svůj nárok na výživné od bývalého manžela nebo manželky na základě rozhodnutí soudu nebo právoplatného úředně potvrzeného vyrovnání mezi bývalými manžely.

Pozůstalostní důchod však nesmí být vyšší než částka výživného vyplácená v době úmrtí bývalého manžela nebo manželky, která byla aktualizována postupem podle článku 85.

Nárok rozvedeného manžela nebo manželky zaniká, pokud před úmrtím bývalé manželky nebo manžela uzavře nové manželství. Uzavře-li nové manželství po úmrtí bývalé manželky nebo manžela, použije se článek 11 této přílohy.

Článek 13

Pokud zemřelý zaměstnanec zanechá více než jednu rozvedenou manželku nebo manžela s nárokem na pozůstalostní důchod nebo jednu či více rozvedených manželek nebo manželů a pozůstalou manželku nebo manžela s nárokem na pozůstalostní důchod, rozdělí se tento důchod úměrně délce každého manželství. Použije se čl. 12 druhý a třetí pododstavce této přílohy.

Pokud některá z osob, které mají na důchod nárok, zemře nebo se vzdá svého podílu, připočte se tento podíl k podílům ostatních osob, ledaže nárok přechází podle čl. 82 druhého pododstavce na osiřelé děti.

Snížení z důvodu věkového rozdílu stanovené v článku 10 této přílohy se na důchody rozdělené v souladu s tímto článkem použije samostatně.

Článek 14

Pokud podle článku 19 této přílohy zanikne rozvedené manželce nebo manželovi nárok na důchod, vyplatí se celý důchod pozůstalé manželce nebo manželovi, pokud se nepoužije čl. 82 druhý pododstavec tohoto pracovního řádu.

KAPITOLA 4

Prozatímní důchody

Článek 15

Pokud není po dobu nejméně jednoho roku známo místo pobytu zaměstnance, který je v činné službě, má pracovní volno z osobních důvodů nebo volno z důvodu vojenské služby, je na rodičovské dovolené nebo má pracovní volno z rodinných důvodů, pak jeho manžel nebo manželka nebo osoby uznané za osoby jím vyživované prozatímně pobírají pozůstalostní důchod, na který by měli podle této přílohy nárok.

Článek 16

Pokud není po dobu nejméně jednoho roku známo místo pobytu zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě, mohou manžel nebo manželka tohoto bývalého zaměstnance nebo osoby uznané za osoby jím vyživované prozatímně pobírat pozůstalostní důchod, na který by měli podle této přílohy nárok.

Článek 17

Ustanovení článku 16 se vztahuje na osoby uznané za osoby vyživované osobou pobírající nebo oprávněné pobírat pozůstalostní důchod, jejíž místo pobytu není po dobu více než jednoho roku známo.

Článek 18

Prozatímní důchody podle článků 15, 16 a 17 se změní na stálý důchod poté, co byla úředně stanovena smrt zaměstnance nebo bývalého zaměstnance nebo byl tento zaměstnanec pravomocně prohlášen za nezvěstného nebo pravděpodobně mrtvého.

KAPITOLA 5

Zvýšení důchodů s ohledem na vyživované děti

Článek 19

Na osoby pobírající prozatímní důchod se použije ustanovení čl. 81 druhého pododstavce tohoto pracovního řádu.

Články 81 a 82 se vztahují také na děti narozené do 300 dnů po úmrtí zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě.

Článek 20

Přiznání pozůstalostního důchodu nebo příspěvku v invaliditě nebo prozatímního důchodu nezakládá příjemci důchodu nárok na příspěvek za práci v zahraničí.

Článek 21

Z platů a příspěvků v invaliditě se vždy odečte příspěvek do systému důchodového zabezpečení stanoveného v článcích 78 až 88.

Článek 22

Zaměstnanci, kteří mají pracovní volno z osobních důvodů a nadále nabývají důchodových práv za podmínek stanovených v čl. 57 odst. 3, platí nadále příspěvek uvedený v článku 21 této přílohy na základě svého platu, který jim přísluší podle jejich platové třídy a platového stupně.

Veškeré příspěvky, na něž může mít zaměstnanec nebo jeho právní nástupci na základě tohoto systému důchodového zabezpečení nárok, se stanoví na základě tohoto platu.

Článek 23

Řádně odečtené příspěvky se nevracejí. Nesprávně odečtené příspěvky nezakládají nárok na důchod; na žádost zaměstnance nebo jeho právních nástupců jsou bez úroku vráceny.

KAPITOLA 6

Výpočet důchodu

Článek 24

Za výpočet částky pozůstalostního nebo prozatímního důchodu nebo příspěvku v invaliditě odpovídá agentura. Současně s rozhodnutím o přiznání důchodu se zaměstnanci nebo jeho právním nástupcům sdělí podrobný výpočet důchodu.

Příspěvek v invaliditě se nevyplácí souběžně s platem vypláceným z obecného rozpočtu agentury. Podobně neslučitelný je i s jinými odměnami plynoucími z pracovního místa v některém orgánu nebo agentuře Unie.

Článek 25

Výše důchodu může být v případě chyby nebo opomenutí kdykoliv vypočtena znovu.

Důchody mohou být pozměněny nebo odebrány, jestliže byly přiznány v rozporu s ustanoveními pracovního řádu nebo této přílohy.

Článek 26

Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře a jeho právní nástupci nezažádali do jednoho roku od jeho úmrtí o důchod nebo příspěvek, ztrácejí na ně nárok, s výjimkou řádně doložených případů vyšší moci.

Článek 27

Bývalý zaměstnanec nebo jeho právní nástupci, kterým přísluší dávky v rámci tohoto důchodového systému, předloží na požádání příslušné písemné důkazy a uvědomí agenturu o všech skutečnostech, které by mohly mít na jejich nárok dopad.

Článek 28

Pokud podle článku 147 byl zaměstnanec na přechodnou dobu částečně nebo úplně zbaven svých důchodových práv, má nárok žádat náhradu poměrné části příspěvků na důchodové pojištění, které zaplatil, vypočtené v poměru k částce, o kterou byl jeho důchod snížen.

KAPITOLA 7

Výplata dávek

Článek 29

Dávky v rámci důchodového systému jsou vypláceny zpětně každý měsíc.

Dávky poskytuje agentura.

Důchodcům s bydlištěm v Evropské unii se dávky vyplácejí v eurech na bankovní účet v členském státě, kde mají bydliště.

Důchodcům s bydlištěm mimo Unii se dávky vyplácejí v eurech na bankovní účet v zemi bydliště. Výjimečně může být důchod vyplácen v eurech na bankovní účet v zemi, kde má agentura své sídlo, nebo v cizí měně v zemi bydliště důchodce, přičemž převod se provádí na základě nejaktuálnějšího směnného kurzu používaného při plnění rozpočtu agentury.

Tento článek se použije obdobně na příjemce příspěvku v invaliditě.

PŘÍLOHA VI

PŘEHLED DRUHŮ PRACOVNÍCH MÍST V KAŽDÉ FUNKČNÍ SKUPINĚ PODLE ČL. 7 ODST. 3

1. Funkční skupina AD	
Ředitel agentury	AD 16
Náměstek ředitele agentury	AD 15
Ředitel	AD 14
Zástupce ředitele nebo rovnocenné pracovní místo	AD 13
Vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo	AD 9 – AD 13
Administrátor	AD 5 – AD 12
2. Funkční skupina AST	
Hlavní asistent Vykonává administrativní nebo technickou činnost či činnost v oblasti školení, jež vyžadují vysokou míru samostatnosti, a je mu svěřena značná odpovědnost v rámci vedení zaměstnanců, plnění rozpočtu či koordinace politik.	AST 10 – AST 11
Asistent Vykonává administrativní nebo technickou činnost či činnost v oblasti školení, jež vyžadují určitou míru samostatnosti, zejména při provádění pravidel a nařízení nebo obecných pokynů nebo jako osobní asistent člena agentury, vedoucího sekretariátu člena orgánu, generálního ředitele, zástupce generálního ředitele či vedoucího pracovníka na rovnocenné pozici.	AST 1 – AST 9
3. Funkční skupina AST/SC	
Administrativní pracovník Vykonává kancelářské a sekretářské práce, řízení kancelářského úseku a jiné obdobné činnosti vyžadující určitou míru samostatnosti.	SC 1 – SC 6