II

(Nelegislatívne akty)

ROZHODNUTIA

ROZHODNUTIE RADY (EÚ) 2016/1351

zo 4. augusta 2016

o Služobnom poriadku Európskej obrannej agentúry a o zrušení rozhodnutia 2004/676/ES

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

so zreteľom na rozhodnutie Rady (SZBP) 2015/1835 z 12. októbra 2015, ktorým sa vymedzuje štatút, sídlo a spôsob fungovania Európskej obrannej agentúry ([1]), a najmä na jeho článok 11 ods. 3 písm. a),

keďže:

(1) Rada konajúc jednomyseľne by mala ustanoviť služobný poriadok pracovníkov prijatých priamo Európskou obrannou agentúrou (ďalej len „agentúra“) na zmluvu na dobu určitú vybraných spomedzi štátnych príslušníkov zúčastnených členských štátov.

(2) Služobný poriadok by mal byť taký, aby sa pre agentúru zabezpečili služby pracovníkov na najvyššej úrovni schopností a efektívnosti prijatých spomedzi kandidátov zo všetkých zúčastnených členských štátov na základe čo najširšieho zemepisného zastúpenia a z inštitúcií Únie.

(3) Keďže pravidlá stanovené v tomto rozhodnutí by mali nahradiť pravidlá stanovené v rozhodnutí Rady 2004/676/ES ([2]), uvedené rozhodnutie by sa malo zrušiť,

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

HLAVA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

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

Takýmito zamestnancami sú:

— dočasní zamestnanci,

— zmluvní zamestnanci,

— osobitní poradcovia.

([1]) Ú. v. EÚ L 266, 13.10.2015, s. 55.
([2]) Rozhodnutie Rady 2004/676/ES z 24. septembra 2004 týkajúce sa Služobného poriadku Európskej obrannej agentúry (Ú. v. EÚ L 310, 7.10.2004, s. 9).

2. Na účely tohto služobného poriadku sa orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy (ďalej len „OOUPZ“) určí v súlade s príslušnými ustanoveniami rozhodnutia Rady (SZBP) 2015/1835.

3. Všetky odkazy v tomto služobnom poriadku na osobu mužského pohlavia sa považujú aj za odkaz na osobu ženského pohlavia, okrem prípadov keď z kontextu jasne nevyplýva niečo iné.

Článok 2

Zamestnanec, ktorého zmluva je uzavretá na dobu dlhšiu ako jeden rok, má aktívne a pasívne volebné právo vo voľbách do výboru zamestnancov ustanoveného v článku 138.

Zamestnanec, ktorého zmluva je uzavretá na dobu kratšiu ako jeden rok, má právo voliť, ak je zamestnaný aspoň na obdobie šiestich mesiacov.

HLAVA II

DOČASNÍ ZAMESTNANCI

KAPITOLA 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 3

Na účely tohto služobného poriadku sú „dočasní zamestnanci“ zamestnanci dočasne prijatí na pracovné miesto, v rámci maximálneho počtu pracovných miest povoleného v rozpočte agentúry.

Na účely tohto služobného poriadku je „osobitný poradca“ osoba, ktorá je z dôvodov osobitných spôsobilostí a bez ohľadu na zárobkovú činnosť v inej funkcii prijatá, aby pomáhala agentúre buď pravidelne, alebo počas určeného obdobia, a ktorá je platená z celkových rozpočtových prostriedkov príslušnej kapitoly rozpočtu určených na tento účel.

Článok 4

S výnimkou výkonného riaditeľa a zástupcu výkonného riaditeľa agentúry, ktorí podliehajú ustanoveniam článku 10 ods. 1 rozhodnutia (SZBP) 2015/1835, sa dočasní zamestnanci neprijímajú na dobu dlhšiu ako štyri roky, ale ich prijatie do zamestnania môže byť obmedzené na akúkoľvek kratšiu dobu.

Ich zmluvy je možné obnoviť iba jedenkrát na obdobie najviac štyroch rokov. Všeobecné pravidlá na uplatňovanie tohto článku prijíma riadiaci výbor.

Článok 5

Dočasní zamestnanci sú v súlade s týmto služobným poriadkom zamestnávaní výlučne na účely obsadenia uvoľneného pracovného miesta v rámci maximálneho počtu dočasných pracovných miest povoleného v rozpočte agentúry.

Článok 6

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

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

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

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

4. Na účely odseku 1 sa za zdravotne postihnutú osobu považuje osoba s dlhodobým telesným, mentálnym, intelektuálnym alebo zmyslovým postihnutím, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť jej plnému a účinnému zapojeniu do spoločnosti, rovnocennému s ostatnými. Postihnutie sa určí v súlade s postupom stanoveným v článku 38.

Zdravotne postihnutá osoba spĺňa podmienky stanovené v článku 37 ods. 2 písm. d), ak dokáže plniť základné pracovné funkcie po vykonaní vhodných úprav.

Pod pojmom „vhodné úpravy“ sa vo vzťahu k základným pracovným funkciám rozumejú vhodné opatrenia, ak sú potrebné, ktoré umožňujú zdravotne postihnutej osobe získať prístup k zamestnaniu, účasť alebo postup v zamestnaní, prípadne účasť na odbornej príprave, pokiaľ tieto opatrenia nepredstavujú neprimerané zaťaženie pre zamestnávateľa.

Zásada rovnakého zaobchádzania nebráni OOUPZ, aby ponechal v účinnosti alebo prijal opatrenia ustanovujúce osobitné výhody s cieľom uľahčiť osobám so zdravotným postihnutím vykonávanie pracovnej činnosti alebo zabrániť znevýhodneniu v ich povolaní alebo poskytnúť kompenzáciu za takéto znevýhodnenie.

5. Ak osoby, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, majú pocit krivdy, pretože u nich nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania uvedená v tomto článku, uvedú skutočnosti, z ktorých je možné predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, dôkazné bremeno spočíva na agentúre, ktorá musí preukázať, že zásada rovnakého zaobchádzania nebola porušená. Toto ustanovenie sa neuplatňuje v disciplinárnych konaniach.

6. Pri rešpektovaní zásady nediskriminácie a zásady proporcionality každé obmedzenie ich uplatňovania musí byť zdôvodnené objektívnymi a dostatočnými dôvodmi a musí byť zamerané na legitímne ciele všeobecného záujmu v rámci personálnej politiky. Takýmito cieľmi je možné ospravedlniť predovšetkým dojednanie povinnej vekovej hranice pre odchod do dôchodku a minimálnej vekovej hranice pre čerpanie starobného dôchodku.

Článok 7

1. Dočasní zamestnanci v aktívnom služobnom pomere majú prístup k opatreniam sociálnej povahy vrátane osobitných opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života, ktoré prijala agentúra, a k službám, ktoré poskytuje výbor zamestnancov. Bývalí dočasní zamestnanci majú prístup k obmedzeným osobitným opatreniam sociálnej povahy.

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

Článok 8

1. Pracovné miesta, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok, sa zatriedia podľa charakteru a významu zodpovedajúcich povinností do funkčnej skupiny administrátorov (ďalej len „AD“), funkčnej skupiny asistentov (ďalej len „AST“) a funkčnej skupiny tajomníkov a administratívnych pracovníkov (ďalej len „AST/SC“).

2. Funkčná skupina AD sa skladá z dvanástich platových tried, ktoré zodpovedajú administratívnym, poradným, jazykovým a vedeckým úlohám. Funkčná skupina AST sa skladá z jedenástich platových tried, ktoré zodpovedajú výkonným, technickým a kancelárskym úlohám. Funkčná skupina AST/SC obsahuje šesť platových tried, ktoré zodpovedajú kancelárskym a tajomníckym úlohám.

3. Vymenovanie si vyžaduje aspoň:

a) vo funkčných skupinách AST a AST/SC:

   i) postsekundárne vzdelanie osvedčené diplomom;

   ii) stredné vzdelanie osvedčené diplomom, ktoré umožňuje prístup k postsekundárnemu vzdelaniu a príslušné odborné skúsenosti s trvaním aspoň troch rokov, alebo

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

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

   i) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu s trvaním aspoň troch rokov, osvedčené diplomom alebo

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

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

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

   ii) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu osvedčené diplomom a príslušné odborné skúsenosti s trvaním aspoň jeden rok, ak bežná doba vysokoškolského vzdelania sú aspoň tri roky, alebo

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

4. Tabuľka znázorňujúca typy pracovných miest je uvedená v prílohe VI. Na základe tejto tabuľky môže OOUPZ po porade s výborom zamestnancov vymedziť povinnosti a právomoci spojené s každým typom pracovného miesta.

Článok 9

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

Dočasný zamestnanec môže požiadať o preloženie v rámci agentúry.

2. Dočasného zamestnanca možno požiadať, aby dočasne obsadil pracovné miesto v triede v jeho funkčnej skupine, ktorá je vyššia ako jeho základná platová trieda. Od začiatku štvrtého mesiaca tohto dočasného zaradenia bude dostávať rozdielový príplatok, zodpovedajúci rozdielu medzi odmenou, na ktorú má nárok v rámci svojej základnej platovej triedy a svojho stupňa, a odmenou, ktorú by dostal na stupni, do ktorého by bol zaradený, ak by bol vymenovaný do platovej triedy svojho dočasného zaradenia.

Trvanie dočasného zaradenia nepresiahne jeden rok, s výnimkou prípadu, keď toto zaradenie má priamo alebo nepriamo nahradiť dočasného zamestnanca, ktorý je vyslaný na iné pracovné miesto v záujme služby, povolaný za účelom výkonu vojenskej služby, alebo neprítomný z dôvodu predĺženej dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu.

Článok 10

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

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

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článok 11

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

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

OOUPZ pred prijatím dočasného zamestnanca preskúma, či má uchádzač nejaký osobný záujem, ktorý by mohol narušiť jeho nezávislosť, alebo či má nejaký iný konflikt záujmov. Kandidát na tento účel informuje OOUPZ prostredníctvom osobitného formulára o každom skutočnom alebo potenciálnom konflikte záujmov. V takýchto prípadoch to OOUPZ vezme do úvahy v riadne odôvodnenom stanovisku. V prípade potreby OOUPZ prijme opatrenia uvedené v článku 12 ods. 2.

Tento článok sa analogicky uplatňuje na dočasných zamestnancov, ktorí sa vracajú z pracovného voľna z osobných dôvodov.

Článok 12

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

2. Každý dočasný zamestnanec, ktorý sa pri plnení svojich povinností dostane do situácie, v ktorej sa má zaoberať záležitosťou uvedenou v odseku 1, bezodkladne informuje OOUPZ. OOUPZ prijme všetky náležité opatrenia a najmä môže dočasného zamestnanca zbaviť zodpovednosti v tejto záležitosti.

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

Článok 13

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

Článok 14

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

2. Agentúra nesmie k dočasnému zamestnancovi, ktorý bol obeťou psychického alebo sexuálneho obťažovania, pristupovať zaujato. Agentúra nesmie k dočasnému zamestnancovi, ktorý predložil dôkaz o psychickom alebo sexuálnom obťažovaní, pristupovať zaujato, za predpokladu, že dočasný zamestnanec konal čestne.

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

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

Článok 15

1. Pokiaľ článok 17 neustanovuje inak, musí dočasný zamestnanec, ktorý sa chce zapojiť do externej činnosti, zárobkovej alebo nezárobkovej, alebo vykonať akúkoľvek prácu mimo agentúry, najskôr získať povolenie od OOUPZ. Povolenie sa zamietne, iba ak daná činnosť alebo práca prekáža dočasnému zamestnancovi v plnení úloh, alebo nie je zlučiteľná so záujmami agentúry.

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

Článok 16

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

Článok 17

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

a) sa má požiadať, aby požiadal o pracovné voľno z osobných dôvodov, alebo

b) má dostať riadnu dovolenku za kalendárny rok, alebo

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

d) môže pokračovať vo vykonávaní svojich povinností ako predtým.

2. Dočasný zamestnanec zvolený alebo vymenovaný do verejnej funkcie bezodkladne informuje OOUPZ. OOUPZ prijme, s ohľadom na služobné záujmy, význam funkcie, povinnosti, ktoré si vyžaduje a odmeňovanie a náhradu výdavkov, ktoré vznikli pri plnení týchto povinností, jedno z rozhodnutí uvedených v odseku 1. Ak je dočasný zamestnanec požiadaný, aby si vzal pracovné voľno z osobných dôvodov, alebo má povolené plniť si svoje povinnosti na čiastočný úväzok, doba takéhoto voľna alebo pracovania na čiastočný úväzok zodpovedá funkčnému obdobiu dočasného zamestnanca.

Článok 18

Dočasný zamestnanec je aj po skončení pracovného pomeru viazaný povinnosťou správať sa čestne a rozvážne, pokiaľ ide o prijatie niektorých funkcií alebo výhod.

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

OOUPZ môže bývalým vysokopostaveným dočasným zamestnancom v zásade zakázať počas dvanástich mesiacov po skončení pracovného pomeru vykonávať lobbing alebo zastupovanie vo vzťahu k zamestnancom agentúry v súvislosti s ich podnikaním, klientmi alebo zamestnávateľmi v záležitostiach, za ktoré boli zodpovední počas posledných troch rokov služby.

V súlade s článkom 31 rozhodnutia (SZBP) 2015/1835, agentúra každoročne zverejní informácie o vykonávaní predchádzajúceho pododseku vrátane zoznamu posudzovaných prípadov.

Článok 19

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

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

Článok 20

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

2. Bez toho, aby boli dotknuté články 13 a 19, dočasný zamestnanec, ktorý sám alebo spolu s inými osobami zamýšľa uverejniť alebo umožniť uverejnenie záležitosti súvisiacej s prácou agentúry, vopred informuje OOUPZ.

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

Článok 21

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

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

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

Článok 22

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

2. Ustanovenia odseku 1 sa nevzťahujú na dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca vypovedajúceho pred Súdnym dvorom Európskej únie alebo pred disciplinárnou komisiou agentúry o záležitosti týkajúcej sa zamestnanca alebo bývalého zamestnanca agentúry a/alebo Európskej únie.

Článok 23

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

Článok 24

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

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

Článok 25

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

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

3. Dočasný zamestnanec, ktorý informuje svojich nadriadených o pokynoch, ktoré pokladá za neštandardné alebo o ktorých sa domnieva, že by mohli viesť k vážnym problémom, nesmie byť z tohto dôvodu vystavený zaujatému zaobchádzaniu.

Článok 26

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

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

Súdny dvor Európskej únie má neobmedzenú právomoc v sporoch vyplývajúcich z tohto ustanovenia.

Článok 27

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

Informácie uvedené v prvom pododseku sa dávajú písomne.

Tento odsek sa uplatňuje aj v prípade vážneho porušenia podobnej povinnosti akoukoľvek osobou, ktorá je v službách agentúry alebo pre ňu vykonáva prácu.

2. Agentúra nesmie k dočasnému zamestnancovi pristupovať zaujato v dôsledku toho, že oznámil informácie uvedené v odseku 1 za predpokladu, že konal primerane a čestne.

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

Článok 28

1. Agentúra nesmie k dočasnému zamestnancovi, ktorý ďalej sprístupňuje informácie vymedzené v článku 27 predsedovi Rady Európskej únie alebo Európskemu parlamentu alebo európskemu ombudsmanovi, pristupovať zaujato za predpokladu, že sú splnené obe tieto podmienky:

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

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

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

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

4. V súlade s článkami 29 a 168 agentúra zavedie postup vybavovania sťažností dočasných zamestnancov, ktoré sa týkajú spôsobu, akým sa s nimi zaobchádza po splnení alebo v dôsledku splnenia ich povinností podľa článku 27 alebo podľa tohto článku. Agentúra zabezpečí, aby boli takéto sťažnosti vybavované dôverne, a ak si to budú okolnosti vyžadovať, pred uplynutím lehôt stanovených v článku 168.

OOUPZ ustanoví vnútorné pravidlá, ktoré sa okrem iného týkajú:

— poskytovania informácií dočasným zamestnancom uvedeným v článku 27 ods. 1 alebo v tomto článku o zaobchádzaní so záležitosťami, ktoré oznámili,

— ochrany oprávnených záujmov uvedených zamestnancov a ich súkromia a

— postupu vybavovania sťažností uvedených v prvom pododseku tohto odseku.

Článok 29

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

Dočasnému zamestnancovi nahradí škodu, ktorú utrpel v týchto prípadoch, ak zamestnanec túto škodu nespôsobil úmyselne alebo hrubou nedbanlivosťou, a ak sa mu nepodarilo získať náhradu škody od osoby, ktorá ju spôsobila.

Článok 30

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

Toto vzdelávanie sa vezme do úvahy na účely ich povýšenia.

Článok 31

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

Článok 32

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

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

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

Článok 33

Osobný spis dočasného zamestnanca obsahuje:

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

b) všetky pripomienky dočasného zamestnanca k týmto dokumentom.

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

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

Osobný spis dočasného zamestnanca neobsahuje žiadnu zmienku o jeho politických, odborových, filozofických alebo náboženských činnostiach alebo názoroch, o jeho rasovom alebo etnickom pôvode ani o sexuálnej orientácii.

Štvrtý odsek však nezakazuje vložiť do spisu administratívne listiny a dokumenty, ktoré dočasný zamestnanec pozná a ktoré sú potrebné na uplatňovanie tohto služobného poriadku.

Každý dočasný zamestnanec má len jeden osobný spis.

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

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

Článok 34

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

Článok 35

Každé rozhodnutie, vyžadujúce náhradu škody, ktorá vznikla agentúre v dôsledku závažného previnenia podľa článku 26, prijme OOUPZ po splnení formalít ustanovených v prípadoch prepustenia zo zamestnania z dôvodu závažného previnenia.

Rozhodnutia týkajúce sa jednotlivých dočasných zamestnancov sa uverejnia v súlade s ustanoveniami článku 32.

Článok 36

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

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

Preukazy ustanovené v Protokole o výsadách a imunitách Európskej únie sa vydávajú dočasným zamestnancom, ktorí ich potrebujú v záujme služby.

KAPITOLA 3

Podmienky prijatia do zamestnania

Článok 37

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

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

Žiadne pracovné miesta sa nevyhradzujú pre štátnych príslušníkov žiadneho členského štátu. Zásada rovnosti občanov Únie však umožňuje agentúre prijímať vhodné opatrenia, ak spozoruje výraznú nerovnováhu medzi štátnymi príslušnosťami dočasných zamestnancov, ktorá nie je odôvodnená objektívnymi kritériami. Tieto vhodné opatrenia musia byť odôvodnené a nesmú nikdy viesť k iným kritériám prijímania do zamestnania ako tým, ktoré sú založené na zásluhách. Pred tým, ako OOUPZ prijme takéto vhodné opatrenia, riadiaci výbor prijme všeobecné ustanovenia na vykonávanie tohto odseku.

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

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

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

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

d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti a

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

3. OOUPZ prijme osobitné ustanovenia upravujúce prijímanie dočasných zamestnancov do služobného pomeru, pokiaľ je to potrebné, v rámci rozhodnutia (SZBP) 2015/1835/SZBP.

Článok 38

Dočasný zamestnanec je pred prijatím vyšetrený jedným z lekárov oprávnených agentúrou, aby sa agentúra mohla presvedčiť o tom, že spĺňa požiadavky článku 37 ods. 2 písm. d).

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

Článok 39

1. Dočasný zamestnanec môže byť požiadaný, aby pracoval v skúšobnej dobe nepresahujúcej deväť mesiacov.

Ak počas tejto skúšobnej doby dočasný zamestnanec nemôže z dôvodu choroby, materskej dovolenky podľa článku 52 alebo úrazu plniť svoje povinnosti počas najmenej jedného mesiaca, OOUPZ môže o zodpovedajúce obdobie jeho skúšobnú dobu predĺžiť. Celková dĺžka skúšobnej doby v žiadnom prípade nepresiahne 15 mesiacov.

2. Správa o dočasnom zamestnancovi v skúšobnej dobe môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej doby, ak je jeho práca zjavne nedostatočná.

Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo do ôsmich pracovných dní k nej predložiť písomné pripomienky. Správu a pripomienky priamy nadriadený dočasného zamestnanca bezodkladne odovzdá OOUPZ. Na základe správy môže OOUPZ rozhodnúť o prepustení dočasného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej doby s jednomesačnou výpovednou lehotou alebo v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú dobu najviac o šesť mesiacov a podľa možnosti prideliť dočasného zamestnanca do iného oddelenia na zvyšný čas skúšobnej doby.

3. Najneskôr jeden mesiac pred uplynutím skúšobnej doby sa vypracuje správa o spôsobilosti dočasného zamestnanca plniť si povinnosti spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho správaní a výkonnosti v službe. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo do ôsmich pracovných dní k nej predložiť písomné pripomienky.

Ak sa odporučí prepustenie alebo v mimoriadnych prípadoch predĺženie skúšobnej doby, priamy nadriadený dočasného zamestnanca správu a pripomienky bezodkladne predloží OOUPZ.

Dočasný zamestnanec, ktorého práca sa nepreukázala byť dostatočná pre jeho zotrvanie na pracovnom mieste, bude prepustený.

Konečné rozhodnutie sa prijme na základe správy uvedenej v tomto odseku, ako aj na základe faktorov, ktoré má k dispozícii OOUPZ a ktoré sa týkajú správania dočasného zamestnanca s ohľadom na ustanovenia kapitoly 2 hlavy II.

Článok 40

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

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

2. Dočasný zamestnanec, ktorý je na jednom platovom stupni v rámci svojej platovej triedy dva roky, automaticky postúpi na nasledujúci stupeň v tejto platovej triede, s výnimkou prípadu, že jeho výkonnosť bola podľa výročnej správy uvedenej v článku 41 vyhodnotená ako neuspokojivá. Dočasný zamestnanec postúpi do ďalšieho stupňa vo svojej platovej triede po najviac štyroch rokoch.

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

3. Ak je dočasný zamestnanec zaradený na pracovné miesto zodpovedajúce vyššej platovej triede ustanovenej v článku 10 ods. 2, zaradí sa do prvého stupňa tejto platovej triedy. Dočasní zamestnanci v platových triedach AD 9 až AD 13 vykonávajúci povinnosti vedúceho oddelenia, ktorí sú menovaní do vyššej platovej triedy, sú však zaradení do druhého stupňa novej platovej triedy. Rovnaký postup platí pre každého dočasného zamestnanca, ktorý je na základe povýšenia menovaný za riaditeľa alebo na vyššiu pozíciu.

Článok 41

Spôsobilosť, výkonnosť a správanie v službe každého dočasného zamestnanca sú predmetom výročnej správy. V tejto správe sa uvedie, či úroveň výkonnosti zamestnanca bola uspokojivá. OOUPZ určí ustanovenia o práve podať odvolanie v rámci postupu na predkladanie správ, ktoré sa uplatnia pred podaním sťažnosti uvedenej v článku 168 ods. 2.

Správa sa oznámi dočasnému zamestnancovi. Ten má právo predložiť k nej akékoľvek pripomienky, ktoré považuje za dôležité.

KAPITOLA 4

Pracovné podmienky

Oddiel A

Rodičovská alebo rodinná dovolenka

Článok 42

Dočasný zamestnanec má nárok najviac na šesť mesiacov rodičovskej dovolenky bez základného mesačného platu za každé dieťa, ktorá sa má vybrať počas prvých dvanástich rokov po narodení alebo osvojení dieťaťa. Trvanie dovolenky môže byť zdvojnásobené pre osamelých rodičov uznaných podľa všeobecných vykonávacích ustanovení, ktoré schválil OOUPZ, a pre rodičov nezaopatrených detí so zdravotným postihnutím alebo závažným ochorením, ktoré potvrdil lekár. Minimálna doba dovolenky vybratej kedykoľvek nie je kratšia ako jeden mesiac.

Počas rodičovskej dovolenky naďalej pokračuje členstvo dočasného zamestnanca v systéme sociálneho zabezpečenia; zachovávajú sa nadobudnuté nároky na dôchodok, príspevok na nezaopatrené dieťa a príspevok na vzdelanie. Dočasný zamestnanec si zachová svoje pracovné miesto a má naďalej právo na postup do vyššieho stupňa alebo povýšenie v rámci platovej triedy. Dovolenka sa môže čerpať ako dovolenka na plný alebo polovičný úväzok. Ak sa čerpá rodičovská dovolenka vo forme polovičnej dovolenky, najdlhšie obdobie stanovené v prvom odseku sa zdvojnásobí. Počas rodičovskej dovolenky majú dočasní zamestnanci právo na príspevok vo výške 919,02 EUR mesačne alebo 50 % tejto sumy, ak čerpajú dovolenku na polovičný úväzok, no nesmú vykonávať žiadnu inú platenú činnosť. Celý príspevok do systému sociálneho zabezpečenia stanovený v článkoch 68 a 69 znáša agentúra a vypočíta sa zo základného mesačného platu dočasného zamestnanca.

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

Rodičovský príspevok je 1 225,36 EUR mesačne alebo 50 % tejto sumy, ak je dočasný zamestnanec na dovolenke na polovičný úväzok, pre osamelých rodičov a rodičov nezaopatrených detí so zdravotným postihnutím alebo závažným ochorením, ktoré potvrdil lekár, uvedených v prvom odseku a počas prvých troch mesiacov rodičovskej dovolenky, ak túto dovolenku čerpá otec počas materskej dovolenky alebo ktorýkoľvek z rodičov bezprostredne po materskej dovolenke alebo počas alebo bezprostredne po dovolenke v prípade osvojenia dieťaťa.

Rodičovská dovolenka môže byť predĺžená o ďalších šesť mesiacov s príspevkom obmedzeným na 50 % zo sumy uvedenej v druhom odseku. Pre osamelých rodičov, ako je uvedené v prvom odseku, môže byť rodičovská dovolenka predĺžená o ďalších dvanásť mesiacov s príspevkom obmedzeným na 50 % zo sumy uvedenej v štvrtom odseku.

Sumy uvedené v tomto článku sa upravujú podľa výšky odmeny.

Článok 43

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

Uplatní sa druhý odsek článku 42.

Oddiel B

Pracovný čas

Článok 44

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

2. Bežný pracovný týždeň trvá 40 až 42 hodín, pričom počet hodín pracovného dňa určí menovací OOUPZ. V rámci tých istých limitov OOUPZ môže po porade s výborom zamestnancov určiť počet hodín, ktoré majú odpracovať niektoré skupiny dočasných zamestnancov poverených osobitnými úlohami.

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

4. OOUPZ môže zaviesť opatrenia týkajúce sa pružného pracovného času. V rámci uvedených opatrení sa celé pracovné dni neposkytujú dočasným zamestnancom platovej triedy AD/AST 9 alebo vyššej. Uvedené opatrenia sa nevzťahujú na dočasných zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú ustanovenia článku 40 ods. 2. Uvedení dočasní zamestnanci riadia svoj pracovný čas po dohode so svojimi nadriadenými.

Článok 45

1. Dočasný zamestnanec môže žiadať povolenie na prácu na čiastočný úväzok. OOUPZ môže udeliť takéto povolenie, ak je zlučiteľné so služobnými záujmami.

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

a) aby sa mohol starať o nezaopatrené dieťa mladšie ako 9 rokov;

b) aby sa mohol starať o nezaopatrené dieťa vo veku od 9 do 12 rokov, ak skrátenie pracovného času nepresahuje 20 % normálneho pracovného času;

c) aby sa mohol starať o nezaopatrené dieťa do veku 14 rokov, ak je dočasný zamestnanec osamelým rodičom;

d) sa v prípade vážnych ťažkostí mohol starať o nezaopatrené dieťa, pokým nedosiahne vek 14 rokov, ak skrátenie pracovného času nepresahuje 5 % normálneho pracovného času. V takom prípade sa prvé dva odseky článku 3 prílohy I sa neuplatňujú. Ak obaja rodičia zamestnaní v službe Únie, iba jeden z nich má nárok na takéto skrátenie pracovného času;

e) aby sa mohol starať o vážne chorú alebo zdravotne postihnutú manželku alebo manžela, príbuzného vo vzostupnej línii, príbuzného v zostupnej línii, brata alebo sestru;

f) aby sa mohol zúčastniť na ďalšej odbornej príprave alebo

g) počas posledných troch rokov predtým, ako dosiahne vek odchodu do dôchodku, ale nie pred dosiahnutím veku 58 rokov.

Ak je práca na čiastočný úväzok požadovaná z dôvodu účasti na ďalšej odbornej príprave, alebo počas posledných troch rokov pred dosiahnutím veku odchodu do dôchodku, ale nie pred dosiahnutím veku 58 rokov, môže OOUPZ odmietnuť vydať povolenie alebo odložiť dátum jeho účinnosti len v mimoriadnych prípadoch a zo závažných služobných dôvodov.

Ak sa tento nárok na povolenie uplatňuje z dôvodu starostlivosti o vážne chorú alebo zdravotne postihnutú manželku alebo manžela, príbuzného vo vzostupnej línii, príbuzného v zostupnej línii, brata alebo sestru, alebo z dôvodu účasti na ďalšej odbornej príprave, všetky tieto obdobia spolu nemôžu presiahnuť päť rokov počas služobnej kariéry dočasného zamestnanca.

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

4. Pravidlá upravujúce prácu na kratší pracovný čas a postup udelenia povolenia sú uvedené v prílohe I.

Článok 46

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

Uplatňuje sa článok 54 a článok 3 okrem tretej vety druhého odseku prílohy I.

OOUPZ môže stanoviť podrobné pravidlá uplatňovania tohto článku.

Článok 47

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

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

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

Článok 48

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

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

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

Článok 49

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

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

Článok 50

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

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

Oddiel C

Dovolenka a pracovné voľno

Článok 51

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

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

Článok 52

Tehotné ženy majú okrem dovolenky, ustanovenej v článku 51, na základe predloženia lekárskeho potvrdenia, nárok na dvadsaťtýždňovú dovolenku. Dovolenka začína najneskôr šesť týždňov pred očakávaným dátumom pôrodu uvedenom v povolení a končí najskôr 14 týždňov po dátume pôrodu. V prípade porodenia viacerých detí alebo predčasného pôrodu alebo porodenia dieťaťa so zdravotným postihnutím, doba trvania je 24 týždňov. Predčasný pôrod na účely tohto ustanovenia je pôrod, ktorý nastane pred skončením 34. týždňa tehotenstva.

Článok 53

1. Dočasný zamestnanec, ktorý predloží doklad o svojej neschopnosti plniť svoje povinnosti z dôvodu choroby alebo úrazu, má nárok na dočasnú pracovnú neschopnosť pre chorobu.

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

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

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

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

Agentúra bezodkladne zašle žiadosť inému lekárovi, na ktorom sa zhodol lekár dočasného zamestnanca a lekár agentúry. Ak sa takáto zhoda nedosiahne do piatich dní od doručenia žiadosti, agentúra vyberie osobu zo zoznamu nezávislých lekárov, ktorý sa zostavuje na tento účel každý rok na základe spoločného súhlasu OOUPZ a výboru zamestnancov. Dočasný zamestnanec môže do dvoch pracovných dní namietnuť výber agentúry, na základe čoho agentúra vyberie zo zoznamu inú osobu, ktorej voľba je konečná.

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

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

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

4. OOUPZ môže postúpiť posudkovej komisii prípad každého dočasného zamestnanca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu presiahne celkom 12 mesiacov v akomkoľvek období troch rokov.

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

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

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

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

Článok 54

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

Článok 55

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

Ak chce dočasný zamestnanec stráviť dočasnú pracovnú neschopnosť pre chorobu mimo miesta svojho zamestnania, získa predchádzajúce povolenie od OOUPZ.

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

Dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu s nárokom na náhradu mzdy ustanovená v článku 53 však nesmie presiahnuť tri mesiace alebo obdobie, odpracované dočasným zamestnancom, ak je toto druhé obdobie dlhšie. Toto pracovné voľno nesmie presiahnuť dobu platnosti jeho zmluvy.

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

Ak však zamestnanec ochorie na chorobu z povolania alebo utrpí úraz pri plnení svojich povinností, prináleží mu naďalej plná mzda počas celého obdobia jeho práceneschopnosti, až kým mu nebude priznaný nárok na príspevok v invalidite podľa článku 77.

Oddiel D

Štátne sviatky

Článok 56

Agentúra vypracuje zoznam štátnych sviatkov.

Článok 57

V mimoriadnych prípadoch môže byť dočasnému zamestnancovi na jeho žiadosť poskytnuté pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy z vážnych osobných dôvodov. Článok 15 sa uplatňuje aj počas pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy z osobných dôvodov.

Povolenie podľa článku 15 sa dočasnému zamestnancovi neposkytuje na účely jeho zapojenia do zárobkovej alebo nezárobkovej pracovnej činnosti, ktorá zahŕňa lobovanie alebo zastupovanie vo vzťahu k agentúre a ktorá by mohla viesť k existencii či možnosti vzniku konfliktu s legitímnymi záujmami agentúry.

OOUPZ určí dĺžku tohto pracovného voľna, ktorá nesmie presiahnuť jednu štvrtinu obdobia, ktoré dočasný zamestnanec už odpracoval, alebo:

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

— dvanásť mesiacov vo všetkých ostatných prípadoch.

Žiadne obdobie pracovného voľna poskytnutého v súlade s tretím odsekom sa nezapočíta na účely uplatňovania prvého odseku článku 40 ods. 2.

Počas pracovného voľna dočasného zamestnanca bez nároku na náhradu mzdy je jeho členstvo v systéme sociálneho zabezpečenia podľa článku 68 pozastavené.

Dočasný zamestnanec, ktorý nie je zárobkovo činný, však môže najneskôr jeden mesiac po mesiaci, v ktorom nastúpi na pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy, požiadať o zachovanie svojho poistenia rizík uvedených v článku 68, ak uhradí polovicu nákladov na príspevky stanovené v tomto článku počas trvania jeho pracovného voľna; príspevok sa počíta na základe jeho posledného základného platu.

Navyše dočasný zamestnanec, ktorý dokáže, že nemôže získať práva na dôchodok podľa iného dôchodkového systému, môže požiadať o získanie ďalších práv na dôchodok počas obdobia pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy, ak uhradí náklady na príspevok rovnajúci sa trojnásobku sadzby uvedenej v článku 90; príspevok sa počíta na základe jeho posledného základného platu.

Ženy, ktorých materská dovolenka sa začína pred skončením platnosti ich zmluvy, majú nárok na materskú dovolenku a materské príspevky.

Článok 58

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

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

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

KAPITOLA 5

Odmena a výdavky

Článok 59

Odmena dočasných zamestnancov zahŕňa základný plat, rodinné prídavky a ostatné príspevky.

Článok 60

1. Odmena dočasných zamestnancov je vyjadrená v eurách. Opravné koeficienty, zrážky, ročné prehodnotenie a úpravy sa určujú podľa pravidiel stanovených v článkoch 63, 64, 65, 65a a 66a Služobného poriadku úradníkov Európskej únie ustanovenom v nariadení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ([1]) (ďalej len „služobný poriadok EÚ“). Zrážky stanovené v služobnom poriadku EÚ sa pripíšu v prospech rozpočtu agentúry okrem príspevkov do systému zdravotného poistenia, poistenia pre prípad úrazu a poistenia v nezamestnanosti.

2. Základný plat sa určuje podľa pravidiel stanovených v článku 66 služobného poriadku EÚ.

3. Rodinné prídavky zahŕňajú:

a) príspevok na domácnosť;

b) príspevok na nezaopatrené dieťa;

c) príspevok na vzdelávanie.

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

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

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

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

7. Príspevok na expatriáciu zodpovedá 16 % zo súčtu základného platu, príspevku na domácnosť a príspevku na nezaopatrené dieťa, na ktoré má dočasný zamestnanec nárok. Príspevok na expatriáciu nemôže byť nižší ako 509,43 EUR/mesiac.

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

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

Článok 61

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

([1]) Nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 z 29. februára 1968, ktorým sa ustanovuje služobný poriadok úradníkov a podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev, a ktorým sa stanovujú osobitné opatrenia dočasne uplatniteľné na úradníkov Komisie (Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1).

Článok 62

Pokiaľ články 63 až 66 neustanovujú inak, dočasný zamestnanec má v súlade s článkami 5 až 16 prílohy IV právo na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli v súvislosti s vymenovaním, preložením alebo odchodom zo služby, ako aj na úhradu výdavkov, ktoré mu vznikli počas plnenia povinností alebo v súvislosti s plnením povinností.

Článok 63

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

Článok 64

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

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

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

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

a) 1 123,91 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a

b) 668,27 EUR pre dočasného zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

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

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

Článok 65

Diéty sa stanovia v článku 10 prílohy IV. Dočasný zamestnanec, ktorý je zamestnaný na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov, a ktorý predloží dôkaz, že nemôže ďalej bývať v mieste svojho bydliska, má nárok na diéty počas doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, alebo najviac počas jedného roka.

Článok 66

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

Článok 67

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

KAPITOLA 6

Dávky sociálneho zabezpečenia

Oddiel A

Zdravotné a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia

Článok 68

Dočasný zamestnanec počas obdobia trvania jeho pracovného pomeru, dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu a počas období pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy uvedených v článkoch 17 a 57 v súlade s podmienkami určenými v týchto článkoch alebo poberajúceho príspevok v invalidite, jeho manžel/manželka, ak tento manžel/manželka nemá nárok na dávky rovnakého druhu a v rovnakej výške podľa iného právneho ustanovenia alebo právnych predpisov, jeho deti a ostatné závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy IV a príjemcovia pozostalostného dôchodku, sú zdravotne poistení v súlade s predpismi, vypracovanými na základe spoločnej dohody medzi inštitúciami Únie podľa článku 72 služobného poriadku EÚ.

Článok 69

Dočasný zamestnanec počas obdobia trvania jeho pracovného pomeru, počas dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu a počas období pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy uvedených v článkoch 17 a 57 v súlade s podmienkami v nich určenými, je poistený odo dňa nástupu do služby pre prípad choroby z povolania a úrazu podliehajúc pravidlám vypracovaným na základe spoločnej dohody inštitúcií Únie podľa článku 73 služobného poriadku EÚ. Na náklady poistenia proti rizikám, ktoré nie sú spojené s jeho povolaním, prispieva čiastkou, nepresahujúcou 0,1 % z jeho základného platu.

Článok 70

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

2. Ak však lekárske vyšetrenie ustanovené v článku 37 preukáže, že dočasný zamestnanec je chorý alebo práceneschopný, OOUPZ môže rozhodnúť, aby výdavky, vyplývajúce z tejto choroby alebo pracovnej neschopnosti boli vylúčené z úhrady výdavkov ustanovenej v článku 68.

Ak dočasný zamestnanec preukáže, že nemôže získať poistenie v rámci iného systému zdravotného poistenia ustanoveného zákonom alebo iným právnym predpisom, môže na základe žiadosti, predloženej najneskôr do jedného mesiaca po uplynutí platnosti jeho zmluvy naďalej požívať výhody, vyplývajúce zo zdravotného poistenia uvedeného v článkoch 68 a 69, počas obdobia nepresahujúceho šesť mesiacov po uplynutí platnosti jeho zmluvy.

Príspevky ustanovené v článku 68 ods. 2 vychádzajú z jeho posledného základného platu a polovica z nej mu bude účtovaná.

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

Článok 71

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

— ktorý nepoberá príspevok v invalidite od agentúry,

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

— ktorý ukončil aspoň šesťmesačnú službu,

— a ktorý má bydlisko v členskom štáte,

má nárok na mesačný príspevok v nezamestnanosti podľa podmienok stanovených v tomto článku.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Okrem prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom sa uplatňuje dolná hranica spresnená v tomto pododseku, ale nie horná hranica, nesmú byť sumy takto vypočítané nižšie ako 1 347,89 EUR, ani nesmú presiahnuť 2 695,79 EUR. Tieto hranice sa upravia podľa pravidiel stanovených v článku 66 služobného poriadku EÚ v súlade s článkom 65 uvedeného služobného poriadku.

4. Obdobie, počas ktorého sa príspevok v nezamestnanosti vypláca bývalému dočasnému zamestnancovi, nesmie presiahnuť 24 mesiacov odo dňa skončenia služobného pomeru a v žiadnom prípade nepresiahne obdobie zodpovedajúce jednej tretine skutočnej dĺžky skončenej služby. Ak počas tohto obdobia bývalý zmluvný zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v odsekoch 1 a 2, vyplácanie príspevku v nezamestnanosti sa pozastavuje. Platby sa obnovia, ak pred uplynutím tohto obdobia bývalý dočasný zamestnanec znovu splní uvedené podmienky a nezíska nárok na vnútroštátnu dávku v nezamestnanosti.

5. Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 67 služobného poriadku EÚ. Príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe príspevku v nezamestnanosti za podmienok stanovených v článku 1 prílohy IV.

Dotknutá osoba je povinná priznať všetky príspevky, resp. prídavky rovnakého druhu, ktoré jej alebo jej manželovi/manželke boli vyplatené z iných zdrojov; takéto príspevky sa odpočítajú od príspevkov, ktoré sa majú vyplatiť na základe tohto článku.

Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má podľa článku 68 nárok na zdravotné poistenie bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

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

7. Dočasný zamestnanec prispeje jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % základného platu dotknutej osoby po odpočítaní štandardného príspevku vo výške 1 225,36 EUR a bez zohľadnenia opravných koeficientov uvedených v článku 64 služobného poriadku EÚ.

Príspevok sa každý mesiac odpočíta z platu dotknutej osoby a zaplatí sa spolu s ostatnými dvoma tretinami, ktoré má uhradiť agentúra, do osobitného fondu nezamestnanosti zriadeného v súlade s článkom 28a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie stanovených nariadením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 (ďalej len „PZOZ EÚ“).

8. Na príspevok v nezamestnanosti vyplácaný bývalému dočasnému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, sa vzťahuje nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 ([1]).

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

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

Článok 72

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

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

([1]) Nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 z 29. februára 1968, ktorým sa určujú podmienky a postup uplatňovania dane v prospech Európskych spoločenstiev (Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 8).

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

3. Príjemca príspevku pri narodení dieťaťa prizná všetky príspevky rovnakého druhu, ktoré získal z iných zdrojov na to isté dieťa; tieto príspevky sa potom odrátajú od príspevku uvedeného v odseku 1. Ak sú obaja rodičia dočasnými zamestnancami agentúry, príspevok sa zaplatí len raz.

Článok 73

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

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

Článok 74

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

Oddiel B

Poistenie pre prípad invalidity a smrti

Článok 75

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

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

Článok 76

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

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

Článok 77

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

Ak dočasný zamestnanec, ktorý je poberateľom príspevku v invalidite, dosiahne vek 66 rokov, uplatnia sa všeobecné pravidlá o odchodnom. Výška odchodného sa určí na základe platu pre platovú triedu a stupeň, v ktorých bol dočasný zamestnanec zaradený v čase, keď sa stal invalidným.

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

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

4. V prípade invalidity, ktorú si dočasný zamestnanec spôsobil úmyselne, OOUPZ môže rozhodnúť, že tento zamestnanec dostane len príspevok uvedený v článku 86.

5. Osoby, ktoré majú nárok na príspevok v invalidite, majú súčasne nárok na rodinné prídavky stanovené podľa článku 60 ods. 3, v súlade s prílohou IV sa príspevok na domácnosť stanoví na základe príspevku príjemcu.

Článok 78

1. O invalidite rozhodne posudková komisia uvedená v článku 76.

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

Ak sa však ukáže, že nie je možné prijať dotknutú osobu do služieb agentúry, platnosť zmluvy možno skončiť, iba ak sa zamestnancovi vyplatí suma zodpovedajúca odmene, ktorá by mu bola vyplatená počas výpovednej doby, a prípadne náhrada za skončenie platnosti zmluvy stanovená v článku 96. Uplatní sa tiež článok 86.

Článok 79

Oprávnené osoby po zosnulom dočasnom zamestnancovi uvedené v kapitole 3 prílohy V majú nárok na pozostalostný dôchodok uvedený v článkoch 80 až 83.

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

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

Článok 80

Nárok na výplatu dôchodku vzniká prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne od prvého dňa mesiaca, nasledujúceho po období, počas ktorého vdova, siroty alebo závislé osoby dostávajú jeho odmenu podľa článku 60 ods. 8.

Článok 81

Vdova po dočasnom zamestnancovi má nárok na vdovský dôchodok v súlade s kapitolou 3 prílohy V. Dôchodok nebude nižší ako 35 % poslednej základného mesačného platu, ktorú dostal dočasný zamestnanec, ani nižší ako základná zložka mzdy dočasného zamestnanca Únie v prvom stupni platovej triedy 1.

Osoba poberajúca vdovský dôchodok má za podmienok určených v prílohe IV nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 60 ods. 3. Prídavky na nezaopatrené dieťa sa však rovnajú dvojnásobku čiastky príspevku uvedeného v článku 60 ods. 3 písm. b).

Článok 82

Ak dočasný zamestnanec alebo osoba, majúca nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku, ktorý/á by mal/a nárok na pozostalostný dôchodok, nezaopatrené deti v zmysle článku 2 prílohy IV majú v čase jeho smrti nárok na sirotský dôchodok v súlade s článkom 7 prílohy V.

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

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

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

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

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

Článok 83

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

Článok 84

1. Bez ohľadu na akékoľvek iné ustanovenia, najmä ustanovenia týkajúce sa minimálnych čiastok, ktoré sa zaplatia osobám, majúcim nárok na pozostalostný dôchodok, celková čiastka, vyplácaná vo forme pozostalostného dôchodku, zvýšeného o rodinné prídavky a zníženého o daň a ostatné povinné odvody, vdove a ostatným oprávneným osobám, nesmie presiahnuť nasledujúce:

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

b) počas obdobia nasledujúceho po dni, kedy by dočasný zamestnanec uvedený v písmene a) tohto odseku, dovŕšil vek 66 rokov, výšku odchodného, na ktoré by mal potom nárok, ak bol naživе, ktorá vychádza z rovnakej platovej triedy a rovnakého stupňa v čase smrti, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré by poberal, a s odpočítaním dane a ostatných povinných zrážok;

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

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

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

Na takto rozdelené čiastky sa použije druhý a tretí pododsek článku 85 ods. 1.

Článok 85

1. Dôchodky stanovené v tomto služobnom poriadku sa vypočítajú na základe platobných stupníc, platných v prvý deň mesiaca, v ktorom vznikne nárok.

Neuplatní sa žiadny opravný koeficient.

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

2. Rovnaká aktualizácia sa uplatňuje aj na dôchodky, ak sa v súlade s článkom 60 upravia odmeny.

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

Oddiel C

Odchodné

Článok 86

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

Článok 87

Ak dočasný zamestnanec využil možnosť ustanovenú v článku 91, jeho odchodné sa zníži pomerne podľa obdobia, v ktorom sa čiastky zrazili.

Prvý odsek tohto článku sa nevzťahuje na dočasného zamestnanca, ktorý počas troch mesiacov nasledujúcich po uplatnení tohto služobného poriadku voči nemu, požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto čiastky, plus zložený úrok so sadzbou 3,5 % za rok, ktorý možno upraviť na základe postupu ustanoveného v článku 88.

Článok 88

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

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

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

Oddiel D

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

Článok 89

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

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

3. Pokiaľ ide o financovanie systému sociálneho zabezpečenia, ustanoveného v oddieloch B a C, uplatňuje sa článok 90 a články 21 a 22 prílohy V.

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

Článok 90

Dočasní zamestnanci prispievajú na náklady na financovanie systému dôchodkového zabezpečenia jednou tretinou. Príspevok je 10,3 % zo základného platu dočasného zamestnanca, pričom opravné koeficienty uvedené v článku 60 sa nezohľadnia. Príspevok sa každý mesiac zrazí z platu dočasných zamestnancov. Príspevok sa upraví v súlade s pravidlami uvedenými v prílohe XII služobného poriadku EÚ.

Článok 91

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

Tieto platby nepresiahnu dvojnásobok sadzby uvedenej v článku 90 a sú účtované na ťarchu rozpočtu agentúry.

Oddiel E

Vyrovnanie nárokov dočasných zamestnancov

Článok 92

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

Oddiel F

Platba dávok

Článok 93

1. Platba dávok sa vykoná v súlade s článkami 84 a 85 tohto služobného poriadku a v súlade s článkom 28 prílohy V.

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

Oddiel G

Prechod práv na agentúru

Článok 94

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

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

— nepretržité vyplácanie odmeny v súlade s článkom 53 dočasnému zamestnancovi počas obdobia jeho dočasnej práceneschopnosti,

— platby vykonané v súlade s článkom 60 ods. 8 po smrti dočasného zamestnanca alebo osoby majúcej nárok na invalidný dôchodok,

— dávky vyplácané podľa článkov 68 a 69 a ich vykonávacích predpisov v súvislosti so zdravotným a úrazovým poistením,

— úhradu nákladov, spojených s dopravou tela, uvedenú v článku 73,

— doplnkové rodinné prídavky vyplácané v súlade s článkom 60 ods. 5 a s článkom 2 ods. 3 a 5 prílohy IV na nezaopatrené dieťa, trpiace vážnou chorobou, telesným alebo duševným postihnutím,

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

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

— sirotský dôchodok, vyplácaný bez ohľadu na vek dieťaťa dočasného zamestnanca alebo bývalého dočasného zamestnanca, ak toto dieťa si v dôsledku vážnej choroby, invalidity alebo zdravotného postihnutia nemôže zarábať na živobytie po smrti osoby, od ktorej bolo závislé.

3. Na agentúru však neprechádzajú práva na odškodnenie za čisto osobnú ujmu, napríklad nemateriálnu ujmu, bolestné alebo náhradu za znetvorenie a stratu pohodlia, presahujúcu výšku príspevku, poskytovaného pre tieto položky podľa článku 69.

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

KAPITOLA 7

Náhrada neoprávnených platieb

Článok 95

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

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

KAPITOLA 8

Skončenie pracovného pomeru

Článok 96

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

a) uplynutím mesiaca, v ktorom dočasný zamestnanec dosiahne vek 66 rokov;

b) ak je zmluva uzatvorená na určitý čas:

   i) dňom uvedeným v zmluve;

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

Pre dočasných zamestnancov, ktorých zmluvy boli predĺžené, maximálna dĺžka je šesť mesiacov. Výpovedná lehota však nezačne plynúť počas tehotenstva potvrdeného lekárskym osvedčením, materskej dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu pod podmienkou, že táto dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu nepresiahne tri mesiace. Okrem toho bude prerušená počas tehotenstva potvrdeného lekárskym osvedčením, materskej dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu v súlade s limitmi uvedenými vyššie. Ak agentúra vypovie zmluvu, dočasný zamestnanec má nárok na náhradu zodpovedajúcu jednej tretine jeho základného platu, počas obdobia odo dňa skončenia jeho povinností do dňa uplynutia platnosti jeho zmluvy;

iii) ak dočasný zamestnanec nespĺňa podmienky stanovené v článku 37 ods. 2 písm. a), pokiaľ nie je možnosť povoliť výnimku podľa tohto ustanovenia. Ak výnimka nie je povolená, uplatňuje sa výpovedná lehota uvedená v bode ii) písmena b) tohto článku.

Článok 97

Agentúra môže ukončiť pracovný pomer bez výpovednej lehoty:

a) počas alebo po uplynutí skúšobnej lehoty v súlade s článkom 39;

b) ak dočasný zamestnanec nemôže pokračovať v plnení svojich povinností po uplynutí obdobia platenej dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu podľa článku 53. V takom prípade dočasný zamestnanec dostane príspevok vo výške svojej základného platu, plus rodinné prídavky vo výške dvoch dní za každý ukončený mesiac služby.

Článok 98

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

Dočasnému zamestnancovi môže byť pred ukončením jeho pracovného pomeru pozastavený výkon jeho služby v súlade s článkom 161.

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

a) o obmedzení odchodného ustanoveného v článku 86 na vrátenie príspevku, ustanoveného v článku 89, plus zloženého úroku so sadzbou 3,5 % ročne;

b) o celkovom alebo čiastočnom odňatí príspevku na presídlenie ustanoveného v článku 64 ods. 2.

Článok 99

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

a) že zamestnanec v čase svojho prijatia do zamestnania úmyselne poskytol nepravdivé informácie týkajúce sa svojej odbornej kvalifikácie a praxe alebo schopnosti splniť požiadavky článku 37 ods. 2 a

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

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

Dočasnému zamestnancovi môže byť pred ukončením jeho pracovného pomeru pozastavený výkon jeho služby v súlade s článkom 161.

Uplatnia sa ustanovenia článku 98 ods. 2.

Článok 100

Bez toho, aby boli dotknuté články 98 a 99, akékoľvek úmyselné alebo nedbanlivostné porušenie povinností podľa tohto služobného poriadku dočasným zamestnancom alebo bývalým dočasným zamestnancom má za následok disciplinárne opatrenia v súlade s hlavou V.

HLAVA III

ZMLUVNÍ ZAMESTNANCI

KAPITOLA 1

Všeobecné ustanovenia

Článok 101

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

Článok 102

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

2. OOUPZ prijme osobitné ustanovenia upravujúce využívanie zmluvných zamestnancov.

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

Článok 103

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

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

Funkčná skupina	Platové triedy	Povinnosti
IV	od 13 do 18	Administratívne, poradné, jazykové a obdobné technické úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.
III.	od 8 do 12	Výkonné úlohy, písanie dokumentov, účtovníctvo a iné obdobné technické úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.

Funkčná skupina	Platové triedy	Povinnosti
II	od 4 do 7	Kancelárske a sekretárske úlohy, riadenie sekretariátu a iné obdobné úlohy vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.
I	od 1 do 3	Úlohy manuálnej a administratívnej služby vykonávané pod vedením dočasného zamestnanca.

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

4. Článok 7 sa uplatní primerane.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článok 104

Články 11 až 35 sa uplatnia primerane.

KAPITOLA 3

Podmienky prijatia do zamestnania

Článok 105

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

2. Prijatie za zmluvného zamestnanca vyžaduje aspoň:

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

b) vo funkčných skupinách II a III:

   i) postsekundárne vzdelanie osvedčené diplomom alebo

   ii) sekundárne vzdelanie osvedčené diplomom, ktoré umožňuje prístup k postsekundárnemu vzdelaniu, a príslušné odborné skúsenosti s trvaním aspoň troch rokov, alebo

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

c) vo funkčnej skupine IV:

   i) vzdelanie, ktoré zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu s trvaním aspoň troch rokov, osvedčené diplomom alebo

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

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

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

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

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

d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti a

e) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z úradných jazykov inštitúcií Únie a o uspokojivej znalosti ďalšieho úradného jazyka inštitúcií Únie v rozsahu potrebnom pre plnenie jeho povinností.

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

5. OOUPZ prijme podľa potreby osobitné ustanovenia o postupoch zamestnávania zmluvných zamestnancov.

Článok 106

Zmluvný zamestnanec je pred prijatím do zamestnania vyšetrený jedným z lekárov oprávnených agentúrou, aby sa agentúra mohla presvedčiť o tom, že spĺňa požiadavky článku 105 ods. 3 písm. d).

Článok 38 sa uplatní primerane.

Článok 107

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

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

Celková dĺžka skúšobnej doby v žiadnom prípade nepresiahne 15 mesiacov.

2. Správa o zmluvnom zamestnancovi môže byť vypracovaná kedykoľvek pred koncom skúšobnej doby, ak je jeho práca zjavne neuspokojivá.

Táto správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť svoje pripomienky písomne do ôsmich pracovných dní. Správu a pripomienky priamy nadriadený zmluvného zamestnanca bezodkladne odovzdá OOUPZ. Na základe správy môže OOUPZ rozhodnúť o prepustení zmluvného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej doby s jednomesačnou výpovednou lehotou alebo v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú dobu najviac o šesť mesiacov a podľa možnosti prideliť zmluvného zamestnanca do iného oddelenia na zvyšný čas skúšobnej doby.

3. Aspoň mesiac pred uplynutím skúšobnej doby sa vypracuje správa o spôsobilosti zmluvného zamestnanca plniť povinnosti spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho výkonnosti a správaní v službe. Táto správa sa poskytne zmluvnému zamestnancovi, ktorý má právo predložiť svoje pripomienky písomne do ôsmich pracovných dní.

Ak sa odporučí prepustenie alebo v mimoriadnych prípadoch predĺženie skúšobnej doby, správu a pripomienky priamy nadriadený zmluvného zamestnanca bezodkladne predloží OOUPZ.

Zmluvný zamestnanec, ktorého práca alebo správanie nesplnili požiadavky na prijatie do trvalého pracovného pomeru na príslušnom pracovnom mieste, bude prepustený.

Konečné rozhodnutie sa prijme na základe správy uvedenej v tomto odseku, ako aj na základe faktorov, ktoré má k dispozícii OOUPZ a ktoré sa týkajú správania zmluvného zamestnanca s ohľadom na ustanovenia kapitoly 2.

4. Prepustený dočasný zamestnanec má nárok na odmenu zodpovedajúcu jednej tretine svojho základného platu za každý mesiac odpracovanej skúšobnej doby.

Článok 108

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

Článok 109

1. Zmluvní zamestnanci sa prijímajú iba

a) do platových tried 13, 14 alebo 16 v prípade funkčnej skupiny IV;

b) do platových tried 8, 9 alebo 10 v prípade funkčnej skupiny III;

c) do platových tried 4 alebo 5 v prípade funkčnej skupiny II;

d) do platových triedy 1 v prípade funkčnej skupiny I.

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

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

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

Článok 110

1. Prvý odsek článku 41 sa primerane uplatní na zmluvných zamestnancov zamestnaných najmenej na obdobie jedného roka.

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

3. V prípade zmluvných zamestnancov sa zaradenie v ďalšej vyššej platovej triede v rovnakej funkčnej skupine uskutočňuje rozhodnutím agentúry. Vykoná sa zaradením takýchto zmlúv do prvého stupňa ďalšej vyššej platovej triedy. Takýto postup sa vykoná výlučne výberom spomedzi zmluvných zamestnancov, ktorí majú zmluvu najmenej na tri roky a ktorí spĺňajú minimálnu prax dvoch rokov vo svojej platovej triede, po zhodnotení porovnateľných zásluh týchto zmluvných zamestnancov, ktorí prichádzajú do úvahy pre postup, a správ o nich. Pri hodnotení porovnateľných zásluh zohľadní OOUPZ najmä správy o dočasných zamestnancoch, používanie jazykov pri výkone ich povinností iných ako jazyk, o ktorého znalosti predložili dôkaz v súlade s článkom 105 ods. 3 písm. e), a v prípade potreby úroveň zodpovednosti, ktorú nesú.

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

KAPITOLA 4

Pracovné podmienky

Článok 111

Články 42 až 58 sa uplatnia primerane.

Za odpracovaný nadčas nemajú zmluvní zamestnanci vo funkčnej skupine IV žiadny nárok na náhradu ani odmenu.

V súlade s podmienkami stanovenými v prílohe III zmluvní zamestnanci vo funkčných skupinách I, II a III majú za odpracované nadčasy nárok na náhradné voľno alebo na odmenu, ak požiadavky služby neumožňujú čerpanie náhradného voľna počas dvoch mesiacov, nasledujúcich po mesiaci, v ktorom boli nadčasy odpracované.

KAPITOLA 5

Odmena a výdavky

Článok 112

Články 59 až 67 sa uplatnia primerane, ak články 113 a 114 neustanovujú inak.

Článok 113

Platová stupnica základných platov sa určí podľa stupnice ustanovenej v článku 93 PZOZ EÚ.

Článok 114

Bez ohľadu na článok 64 ods. 3 nie je príspevok na usadenie uvedený v odseku 1 a príspevok na presídlenie uvedený v odseku 2 článku 63 nižší ako:

— 845,37 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a

— 501,20 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

KAPITOLA 6

Oddiel A

Dávky sociálneho zabezpečenia

Článok 115

Články 68 až 70 sa uplatnia primerane. Článok 68 ods. 4 a 5 sa však neuplatní na dočasného zamestnanca, ktorý zostal v službách agentúry až do dovŕšenia 63 rokov veku, pokiaľ nebol zamestnaný ako takýto zamestnanec viac ako 3 roky.

Článok 116

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

a) ktorý od agentúry nepoberá príspevok v invalidite;

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

c) ktorý ukončil aspoň šesťmesačnú službu;

d) ktorý má bydlisko v členskom štáte,

má nárok na mesačný príspevok v nezamestnanosti podľa nižšie stanovených podmienok.

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

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

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

b) spĺňať povinnosti stanovené právnymi predpismi uvedeného členského štátu pre osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti podľa týchto právnych predpisov;

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

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

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

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

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

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

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

Okrem prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom sa uplatňuje dolná hranica upresnená nižšie ale nie horná hranica, nesmú byť sumy takto vypočítané nižšie ako 1 010,92 EUR, ani nesmú presiahnuť 2 021,83 EUR. Tieto hranice sa upravia, rovnakým spôsobom ako platová stupnica stanovená v článku 66 služobného poriadku EÚ, podľa rovnakých pravidiel, ktoré sú stanovené v článku 65 uvedeného služobného poriadku.

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

5. Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má nárok na rodinné prídavky podľa rovnakých pravidiel, ktoré sú uvedené v článku 67 Služobného poriadku EÚ. Príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe príspevku v nezamestnanosti za podmienok stanovených v článku 1 prílohy IV.

Dotknutá osoba je povinná priznať všetky príspevky, resp. prídavky rovnakého druhu, ktoré jej alebo jej manželovi/manželke boli vyplatené z iných zdrojov; takéto príspevky sa odpočítajú od príspevkov, ktoré sa majú vyplatiť na základe tohto článku.

Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má podľa článku 68 nárok na zdravotné poistenie bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

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

7. Zmluvní zamestnanci prispievajú jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % základného platu dotknutej osoby po odpočítaní štandardného príspevku 919,02 EUR a bez zohľadnenia ktoréhokoľvek z opravných koeficientov uvedených v článku 64 služobného poriadku EÚ. Tento príspevok sa každý mesiac odpočíta z platu dotknutej osoby a je zaplatený, spolu so zvyšnými dvoma tretinami, ktoré uhradí agentúra, do osobitného fondu zamestnanosti vytvoreného v súlade s článkom 28a PZOZ EÚ. Výšku príspevku prehodnotí a prispôsobí agentúra podľa potreby po uplynutí šiestich rokov na základe rizika nezamestnanosti zmluvných zamestnancov agentúry.

8. Na príspevok v nezamestnanosti, zaplatený bývalému zmluvnému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, sa vzťahujú tie isté pravidlá, ako sú pravidla stanovené v nariadení (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

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

10. Podrobnosti prijaté na základe článku 71 ods. 10 sú uplatniteľné aj na tento článok, bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia tretieho pododseku odseku 2 tohto článku.

Článok 117

Články 72 a 73 sa uplatnia primerane.

Článok 118

Dary, pôžičky alebo zálohy možno poskytovať zmluvným zamestnancom počas trvania ich zmluvy alebo po uplynutí platnosti zmluvy, ak je zmluvný zamestnanec práceneschopný v dôsledku vážnej dlhotrvajúcej choroby alebo postihnutia alebo úrazu, ku ktorým došlo počas trvania jeho pracovného pomeru, a preukáže, že na túto chorobu alebo tento úraz sa nevzťahuje iný systém sociálneho zabezpečenia.

Oddiel B

Poistenie pre prípad invalidity a smrti

Článok 119

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

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

Článok 120

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

Zmluvný zamestnanec sa môže odvolať proti tomuto rozhodnutiu k posudkovej komisii uvedenej v článku 76.

Článok 121

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

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

2. Príspevok v invalidite je 70 % posledného základného platu zmluvného zamestnanca. Nesmie byť však nižšia ako základný mesačný plat zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, platová trieda 1, platový stupeň 1. Príspevok vyplatený v invalidite podlieha príspevkom zaplateným do systému dôchodkového zabezpečenia vypočítaným na základe tohto príspevku.

3. Ak invalidita zmluvného zamestnanca je výsledkom úrazu, ku ktorému došlo v priebehu plnenia jeho povinností alebo v súvislosti s ním, choroby z povolania, verejnoprospešnej činnosti alebo ohrozenia vlastného života v mene záchrany inej ľudskej bytosti, podpora v invalidite nemôže byť nižšia ako 120 % zo základného mesačného platu zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, platová trieda 1, platový stupeň 1. V takom prípade sú príspevky na dôchodok hradené z rozpočtu predchádzajúceho zamestnávateľa.

4. V prípade invalidity, ktorú si zmluvný zamestnanec spôsobil úmyselne, môže OOUPZ rozhodnúť, že tento zamestnanec by mal poberať len odchodné podľa článku 129.

5. Osoby, ktoré majú nárok na príspevok v invalidite, majú súčasne nárok na rodinné prídavky stanovené podľa článku 60 ods. 3, v súlade s prílohou IV; sa príspevok na domácnosť stanoví na základe príspevku príjemcu.

Článok 122

1. O invalidite rozhodne posudková komisia ustanovená v článku 76.

2. Nárok na príspevok v invalidite vznikne dňom nasledujúcim po dni ukončenia pracovného pomeru zmluvného zamestnanca podľa článkov 96 a 97, ktoré sa uplatnia primerane.

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

Ak sa však ukáže, že nie je možné prijať dotknutú osobu do služieb agentúry, platnosť zmluvy možno skončiť, iba ak sa zamestnancovi vyplatí suma zodpovedajúca odmene, ktorá by mu bola vyplatená počas výpovednej doby, a prípadne náhrada za skončenie platnosti zmluvy stanovená v článku 96. Uplatní sa tiež článok 129.

Článok 123

1. Oprávnené osoby po zosnulom zmluvnom zamestnancovi určené podľa rovnakých pravidiel, ako sú tie, ktoré ustanovuje kapitola 3 prílohy V, majú nárok na pozostalostný dôchodok stanovený v článkoch 124 až 127.

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

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

Článok 124

Nárok na výplatu dôchodku vzniká prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne prvým dňom mesiaca nasledujúceho po období, počas ktorého pozostalý manžel/manželka, siroty alebo závislé osoby dostávajú jeho odmenu podľa článku 60 ods. 8.

Článok 125

Pozostalý manžel/pozostalá manželka zmluvného zamestnanca má nárok na pozostalostný dôchodok v súlade s kapitolou 3 prílohy V. Dôchodok bude najmenej 35 % poslednej základnej mesačnej zložky mzdy, ktorú dostal zmluvný zamestnanec, a nebude nižší ako základná mesačná zložka mzdy zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, platová trieda 1, platový stupeň 1.

Osoba poberajúca pozostalostný dôchodok má za podmienok stanovených v prílohe IV nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 60 ods. 3. Prídavky na nezaopatrené dieťa sa však rovnajú dvojnásobku čiastky príspevku uvedeného v článku 60 ods. 3 písm. b).

Článok 126

1. Ak zmluvný zamestnanec alebo bývalý zmluvný zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku majúceho/-u nárok na pozostalostný dôchodok, deti považované za jeho závislé osoby majú nárok na sirotský dôchodok v súlade s článkom 82, ktorý sa uplatní primerane.

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

3. Ak zmluvný zamestnanec alebo bývalý zmluvný zamestnanec poberajúci príspevok v invalidite zomrie, ale podmienky stanovené v odseku 1 tohto článku nie sú splnené, uplatnia sa primerane ustanovenia tretieho odseku článku 82.

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

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

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

Článok 127

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

Článok 128

Články 84 a 85 sa uplatnia primerane.

Oddiel C

Odchodné

Článok 129

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

Článok 130

1. Ak zmluvný zamestnanec využil možnosť ustanovenú v článku 132, jeho odchodné sa zníži pomerne podľa obdobia, v ktorom boli sumy čerpané.

2. Odsek1 tohto článku sa nevzťahuje na zmluvného zamestnanca, ktorý v období troch mesiacov nasledujúcich po uplatnení tohto služobného poriadku voči nemu požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto sumy, plus zložený úrok so sadzbou 3,5 % za rok, ktorý možno upraviť na základe postupu ustanoveného v článku 88.

Oddiel D

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

Článok 131

Články 89 a 90 sa uplatnia primerane.

Článok 132

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

Skutočné obdobie týchto platieb pre ktoréhokoľvek zmluvného zamestnanca nepresiahne šesť mesiacov.

Agentúra však môže rozhodnúť o predĺžení tohto obdobia na jeden rok. Tieto platby sa účtujú na ťarchu rozpočtu agentúry. Platby na vytvorenie alebo zachovanie dôchodkových práv nepresiahnu dvojnásobok príspevku stanoveného v článku 90.

Oddiel E

Vyrovnanie nárokov zmluvných zamestnancov

Článok 133

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

Oddiel F

Platba dávok

Článok 134

1. Články 84 a 85, ako aj článok 29 prílohy V, sa uplatnia primerane.

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

Oddiel G

Prechod práv na agentúru

Článok 135

Ustanovenia článku 94 sa uplatnia primerane v prospech agentúry.

KAPITOLA 7

Náhrada neoprávnených platieb

Článok 136

Ustanovenia článku 95 o náhrade neoprávnených platieb sa uplatnia primerane.

KAPITOLA 8

Skončenie pracovného pomeru

Článok 137

Články 96 až 100 sa uplatnia primerane na zmluvných zamestnancov.

V prípade disciplinárneho konania proti zmluvnému zamestnancovi má disciplinárna komisia uvedená v článku 143 dvoch ďalších členov z rovnakej funkčnej skupiny a platovej triedy ako dotknutý zmluvný zamestnanec. Títo dvaja ďalší členovia sú vymenovaní na základe ad hoc postupu, na ktorom sa dohodnú OOUPZ a Výbor zamestnancov.

HLAVA IV

ZÁSTUPCOVIA ZAMESTNANCOV

Článok 138

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

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

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

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

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

HLAVA V

DISCIPLINÁRNE KONANIE

Oddiel A

Všeobecné ustanovenia

Článok 139

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

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

Článok 140

1. Kedykoľvek, keď vnútorné vyšetrovanie odhalí možnosť osobného zainteresovania zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, je táto osoba okamžite informovaná, pokiaľ to nepoškodí vyšetrovanie. V žiadnom prípade nesmú byť závery vyšetrovaní obsahujúce meno zamestnanca použité bez toho, že by mal dotknutý zamestnanec možnosť vyjadriť sa k skutočnostiam, ktoré sa ho týkajú, ak už vyšetrovanie bolo ukončené. Závery obsahujú odkaz na tieto vyjadrenia.

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

3. Ak sa v rámci vnútorného vyšetrovania nezíska dôkaz proti zmluvnému zamestnancovi, proti ktorému bolo vznesené obvinenie, toto vyšetrovanie sa ukončí bez ďalších krokov, a to na základe rozhodnutia OOUPZ, ktorý o tom zmluvného zamestnanca informuje písomne. Zamestnanec môže žiadať, aby sa toto rozhodnutie vložilo do jeho osobného spisu.

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

Článok 141

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

a) rozhodnúť, že sa proti zamestnancovi nemôže začať konanie, a v tom prípade je zamestnanec o tom písomne informovaný, alebo

b) rozhodnúť, že aj keď skutočne došlo alebo pravdepodobne došlo k porušeniu povinností, neprijme sa žiadne disciplinárne opatrenie, a v prípade potreby sa zamestnancovi udelí napomenutie, alebo

c) v prípade porušenia povinností v zmysle článku 139:

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

   ii) rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania pred disciplinárnou komisiou.

Článok 142

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

Oddiel B

Disciplinárna komisia

Článok 143

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

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

Článok 144

1. OOUPZ a Výbor zamestnancov uvedený v článku 138 vymenujú každý súčasne po dvoch členoch a dvoch náhradníkoch.

2. Predsedu a náhradníka za predsedu vymenuje OOUPZ.

3. Predseda, členovia a náhradníci sa vymenujú na obdobie troch rokov.

Agentúra však môže stanoviť kratšie obdobie pre členov a náhradníkov, nie však menej ako jeden rok.

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

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

Článok 145

Disciplinárnej komisii pomáha sekretár, ktorého menuje OOUPZ.

Článok 146

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

2. Rokovania a konanie disciplinárnej komisie sú tajné.

Oddiel C

Disciplinárne opatrenia

Článok 147

1. OOUPZ môže uložiť niektorý z nasledujúcich trestov:

a) písomné napomenutie;

b) pokarhanie;

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

d) preradenie do nižšieho platového stupňa;

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

f) zaradenie do nižšej platovej triedy v rámci rovnakej funkčnej skupiny;

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

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

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

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

Článok 148

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

a) charakter priestupku a okolnosti, za ktorých k nemu došlo;

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

c) miera, v akej bol priestupok spôsobený úmyselne alebo z nedbanlivosti;

d) motívy previnenia zamestnanca;

e) platovú triedu a dĺžku služby zamestnanca,

f) stupeň osobnej zodpovednosti zamestnanca;

g) úroveň povinností a úloh zamestnanca;

h) či je priestupok spojený s opakovaným konaním alebo správaním;

i) správanie sa zamestnanca počas jeho kariéry.

Oddiel D

Disciplinárne konanie, ktoré sa neuskutočňuje pred disciplinárnou komisiou

Článok 149

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

Oddiel E

Disciplinárne konanie pred disciplinárnou komisiou

Článok 150

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

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

Článok 151

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

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

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

Článok 152

1. Ak za prítomnosti predsedu disciplinárnej komisie dotknutý zamestnanec uzná svoje previnenie a bezpodmienečne prijme správu uvedenú v článku 149, môže OOUPZ, v súlade so zásadou proporcionality medzi charakterom previnenia a zvažovaným postihom, stiahnuť prípad z disciplinárnej komisie. Ak sa prípad stiahne z disciplinárnej komisie, predseda predloží stanovisko k zvažovanému postihu.

2. Podľa tohto postupu môže OOUPZ, odchylne od článku 149, uložiť niektorú z pokút ustanovených v článku 147 ods. 1 písm. a) až d).

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

Článok 153

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

Článok 154

1. Disciplinárna komisia vypočuje dotknutého zmluvného zamestnanca, ktorý pri vypočutí môže predkladať písomné alebo ústne pripomienky, a to buď osobne alebo prostredníctvom zástupcu. Môže predvolať svedkov.

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

Článok 155

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

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

Článok 156

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

Článok 157

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

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

Článok 158

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

Článok 159

1. Náklady, ktoré vznikli z podnetu dotknutého zamestnanca v priebehu disciplinárneho konania a najmä výdavky na osobu, ktorú si zamestnanec vyberie na svoju obhajobu, znáša zamestnanec, ak disciplinárne konanie povedie k stanoveniu niektorého postihu uvedeného v článku 147.

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

Článok 160

1. Po vypočúvaní zamestnanca OOUPZ prijme rozhodnutie ako je uvedené v článkoch 147 a 148 do dvoch mesiacov od prijatia stanoviska disciplinárnej komisie. Rozhodnutie musí byť odôvodnené.

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

Oddiel F

Pozastavenie výkonu služby

Článok 161

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

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

Článok 162

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

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

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

4. Ak sa v konečnom rozhodnutí neuloží disciplinárna sankcia prísnejšia ako písomné napomenutie, pokarhanie alebo odloženie postupu do vyššieho stupňa, alebo ak sa disciplinárna sankcia neuloží, sumy zadržané podľa odseku 1 tohto článku sa zmluvnému zamestnancovi spätne vyplatia; ak sa disciplinárna sankcia neuloží, vráti sa mu táto suma spolu so zloženým úrokom so sadzbou vymedzenou v článku 88.

Oddiel G

Súčasné trestné stíhanie

Článok 163

Ak je zamestnanec stíhaný pre rovnaké činy, konečné rozhodnutie sa prijme až po vynesení konečného rozsudku súdom, ktorý prípad prejednáva.

Oddiel H

Záverečné ustanovenia

Článok 164

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

Článok 165

Ak sa objavia nové skutočnosti, podoprené podstatnými dôkazmi, OOUPZ môže obnoviť disciplinárne konanie na vlastný podnet alebo na žiadosť príslušného zamestnanca.

Článok 166

Ak proti zamestnancovi nebola podaná žaloba podľa článku 160 ods. 2, zamestnanec má právo požiadať o nápravu vzniknutej škody prostredníctvom vhodného uverejnenia rozhodnutia OOUPZ.

Článok 167

Vykonávacie opatrenia na tieto postupy prijme riadiaci výbor.

HLAVA VI

OPRAVNÉ PROSTRIEDKY

Článok 168

1. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, môže predložiť OOUPZ žiadosť, aby prijal rozhodnutie, ktoré sa jej týka. OOUPZ oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa predloženia žiadosti. Ak po uplynutí tejto lehoty nedostala dotknutá osoba žiadnu odpoveď na svoju žiadosť, platí, že žiadosť bola zamietnutá, proti čomu môže podať sťažnosť v súlade s odsekom 2.

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

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

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

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

OOUPZ oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa podania sťažnosti. Ak po uplynutí tejto lehoty nedostala dotknutá osoba žiadnu odpoveď na svoju žiadosť, platí, že žiadosť bola zamietnutá, proti čomu sa môže odvolať v súlade s článkom 170.

Článok 169

1. Súdny dvor Európskej únie má právomoc v každom spore medzi Úniou a ktoroukoľvek osobou, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, pokiaľ ide o zákonnosť aktu negatívne ovplyvňujúceho túto osobu v zmysle článku 168 ods. 2. V sporoch finančného charakteru má Súdny dvor neobmedzenú právomoc.

2. Odvolanie na Súdny dvor Európskej únie je prípustné, len ak:

— bola OOUPZ predtým predložená sťažnosť v súlade s článkom 168 ods. 2 v lehote stanovenej v uvedenom článku a

— sťažnosť bola zamietnutá výslovným rozhodnutím alebo konkludentne prijatým rozhodnutím.

3. Odvolania podľa odseku 2 sa musia podať do troch mesiacov. Táto lehota začína plynúť:

— dňom oznámenia rozhodnutia prijatého na základe sťažnosti,

— dňom uplynutia lehoty stanovenej pre odpoveď, ak bolo odvolanie podané proti konkludentne prijatému rozhodnutiu, ktorým sa zamieta sťažnosť predložená v súlade s článkom 168 ods. 2; ak sťažnosť bude zamietnutá výslovným rozhodnutím po tom, ako bola zamietnutá konkludentne prijatým rozhodnutím, no pred uplynutím lehoty na podanie odvolania, lehota na podanie odvolania začne bežať znovu.

4. Odchylne od odseku 2 môže dotknutá osoba po predložení sťažnosti OOUPZ v súlade s článkom 168 ods. 2 okamžite podať odvolanie na Súdny dvor pod podmienkou, že toto odvolanie bude sprevádzať žiadosť o odklad výkonu sporného aktu alebo o prijatie predbežných opatrení. Konanie vo veci pred Súdnym dvorom sa potom preruší až dovtedy, kým sa neprijme výslovné alebo konkludentné rozhodnutie, ktorým sa sťažnosť zamieta.

5. Opravné prostriedky podľa tohto článku sa preskúmajú a prerokujú v súlade s rokovacím poriadkom Súdneho dvora Európskej únie.

HLAVA VII

OSOBITNÍ PORADCOVIA

Článok 170

1. Odmena osobitných poradcov sa určí priamou dohodou medzi dotknutým poradcom a OOUPZ. Zmluva osobitného poradcu sa uzatvorí na obdobie nepresahujúce dva roky na maximálny počet dní v danom období. Zmluva sa môže predĺžiť.

2. Ak má agentúra v úmysle zamestnať osobitného poradcu alebo predĺžiť jeho zmluvu, predloží riadiacemu výboru návrh, v ktorom uvedie jeho predpokladanú odmenu, mandát, dôvody predloženia návrhu a iné relevantné prvky.

Agentúra môže uzavrieť zmluvu, pokiaľ riadiaci výbor v lehote jedného mesiaca od prijatia informácií uvedených v prvom pododseku.

3. OOUPZ prijíma osobitné pravidlá uplatňovania ustanovení tohto článku.

Článok 171

Článok 1 ods. 2, články 6, 11, 12, 13 a 14, článok 18 prvý odsek, články 19, 20, článok 21 ods. 1, články 22, 27 a 28, článok 32 druhý odsek a článok 36, ktoré sa týkajú práv a povinností zamestnancov agentúry a články 168 a 169, ktoré sa týkajú odvolaní, sa uplatňujú analogicky.

Článok 172

1. Ustanovenia tohto služobného poriadku, ktoré sa týkajú práv a povinností (články 11 až 35 a článok 104), podmienok prijímania zamestnancov (články 37 s výnimkou ods. 2 písm. a), článok 38 až 41 a článok 105 až 110, s výnimkou článku 105 ods. 3 písm. a) a článkov 106 až 110), pracovných podmienok (články 42 až 58 a článok 111), skončenia pracovného pomeru (článok 96 až 100 a článok 137) a disciplinárneho konania (články 139 až 167), môže riadiaci výbor agentúry v potrebnom rozsahu meniť v súlade s článkom 9 ods. 1 písm. j) a s článkom 11 ods. 3 písm. a) rozhodnutia (SZBP) 2015/1835. Všetky navrhované zmeny sa musia predložiť Rade. Tieto zmeny sa považujú za schválené, pokiaľ Rada do dvoch mesiacov kvalifikovanou väčšinou nerozhodne o ich úprave.

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

Článok 173

Do troch rokov po nadobudnutí účinnosti tohto služobného poriadku, Rada Európskej únie zhodnotí a zmení a doplní tento služobný poriadok alebo prípadne prijme rozhodnutie o skončení jeho platnosti.

Článok 174

Rozhodnutie 2004/676/ES sa týmto zrušuje.

Článok 175

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

V Bruseli 4. augusta 2016

Za Radu
predseda
M. LAJČÁK

PRÍLOHA I

PRÁCA NA ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK

Článok 1

Zamestnanec predloží žiadosť o povolenie pracovať na čiastočný úväzok prostredníctvom svojho priameho nadriadeného aspoň dva mesiace pred požadovaným dátumom, s výnimkou riadne odôvodnených naliehavých prípadov.

Povolenie sa môže vydať najmenej na jeden mesiac a najviac na tri roky bez toho, aby tým boli dotknuté prípady uvedené v článku 17 a článku 45 ods. 2 písm. e).

Povolenie môže byť obnovené za rovnakých podmienok. Žiadosti o obnovenie predkladá príslušný zamestnanec aspoň dva mesiace pred uplynutím času, na ktorý bolo povolenie vydané. Práca na čiastočný úväzok nesmie tvoriť menej ako polovicu bežného pracovného času.

Obdobie vykonávania práce na čiastočný úväzok začína plynúť od prvého dňa mesiaca, s výnimkou riadne odôvodnených prípadov.

Článok 2

OOUPZ môže na žiadosť príslušného zamestnanca zrušiť povolenie pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo vydané. Dátum odňatia nesmie byť viac ako dva mesiace po dátume navrhnutom zamestnancom, alebo štyri mesiace po tomto dátume, ak práca na čiastočný úväzok bola povolená na viac ako jeden rok.

OOUPZ môže vo výnimočných prípadoch a v záujme služby zrušiť toto povolenie pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo vydané, s dvojmesačnou výpoveďou zamestnancovi.

Článok 3

Zamestnanec má v priebehu obdobia, počas ktorého má povolenie pracovať na čiastočný úväzok, nárok na percentuálnu časť zo svojej odmeny, ktorá zodpovedá percentuálnej časti normálne odpracovaného pracovného času. Táto percentuálna časť sa však nemôže použiť na príspevok na nezaopatrené dieťa, základnú sumu príspevku na domácnosť alebo príspevok na vzdelanie.

Príspevky do systému nemocenského poistenia sa vypočítajú zo základného platu zamestnanca pracujúceho na plný úväzok. Príspevky do dôchodkového systému sa vypočítajú zo základného platu zamestnanca pracujúceho na čiastočný úväzok. Zamestnanec môže súčasne požiadať, aby mu v súlade s článkom 90 boli príspevky do dôchodkového systému vypočítané zo základného platu zamestnanca pracujúceho na plný úväzok. Na účely článku 1 prílohy V sa získané práva dôchodok vypočítajú pomerne podľa percenta zaplatených príspevkov.

Počas obdobia práce na čiastočný úväzok zamestnanec nesmie pracovať v nadčasoch alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť, než je činnosť v súlade s článkom 17.

Článok 4

OOUPZ môže stanoviť podrobné pravidlá uplatňovania týchto ustanovení.

PRÍLOHA II

DOVOLENKA A PRACOVNÉ VOĽNO

ODDIEL 1

Riadna dovolenka

Článok 1

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

Článok 2

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

Článok 3

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

Článok 4

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

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

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

Článok 5

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

ODDIEL 2

Mimoriadna dovolenka

Článok 6

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

— svadba zamestnanca: štyri dni,

— zmena bydliska zamestnanca: max. dva dni,

— vážne ochorenie manžela/manželky: max. tri dni,

— smrť manžela/manželky: štyri dni,

— vážne ochorenie príbuzného vo vzostupnej línii: max. dva dni,

— smrť príbuzného vo vzostupnej línii: dva dni,

— svadba dieťaťa: dva dni,

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

— narodenie dieťaťa so zdravotným postihnutím alebo s vážnym ochorením: 20 dní, ktoré sa musia vyčerpať počas štrnástich týždňov po narodení,

— smrť manželky počas materskej dovolenky: počet dní rovnajúci sa dĺžke zostávajúcej materskej dovolenky; ak zosnulá manželka nie je zamestnankyňou, zostávajúca materská dovolenka sa určuje analogicky na základe ustanovení článku 52,

— vážne ochorenie dieťaťa: max. dva dni,

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

— smrť dieťaťa: štyri dni,

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

  Každé osvojené dieťa znamená priznanie nároku len na jedno obdobie mimoriadnej dovolenky, ktorá sa môže rozdeliť medzi adoptívnych rodičov, ak sú obidvaja zamestnancami. Udelí sa iba v prípade, že manžel/manželka zamestnanca vykonáva zárobkovú činnosť aspoň na polovičný úväzok. Ak manžel/manželka pracuje mimo inštitúcií Únie a má nárok na porovnateľnú dovolenku, zodpovedajúci počet dní sa odpočíta z počtu dní, na ktoré má zamestnanec nárok.

  OOUPZ môže v prípade potreby poskytnúť dodatočnú mimoriadnu dovolenku, keď vnútroštátne právne predpisy krajiny, v ktorej sa uskutočňuje osvojovacie konanie a ktorá nie je krajinou zamestnania zamestnanca osvojujúceho si dieťa, vyžadujú prítomnosť jedného alebo oboch adoptívnych rodičov.

  Mimoriadna dovolenka v rozsahu 10 dní sa udeľuje, ak zamestnanec nevyužíva celú mimoriadnu dovolenku v trvaní 20 až 24 týždňov z dôvodu uvedeného v prvej vete tejto zarážky; táto dodatočná mimoriadna dovolenka sa poskytuje len raz na každé osvojené dieťa.

Agentúra môže poskytnúť mimoriadnu dovolenku aj v prípade ďalšieho vzdelávania, a to v rámci obmedzení stanovených v programe ďalšieho vzdelávania, ktorý vypracovala agentúra v súlade s článkom 30.

Mimoriadnu dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť aj výnimočne v prípade mimoriadnych pracovných úloh, ktoré sú nad rámec bežných povinností zamestnanca. Takáto mimoriadna dovolenka sa poskytuje najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď OOUPZ prijal rozhodnutie o výnimočnej povahe práce zamestnanca.

Na účely tohto článku sa slobodný partner zamestnanca považuje za manžela/manželku, ak sú splnené prvé tri podmienky z článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy IV.

Ak sa poskytne mimoriadna dovolenka podľa tohto oddielu, každý čas na cestu sa určí na základe osobitného rozhodnutia, v ktorom sa berú do úvahy konkrétne potreby.

ODDIEL 3

Čas na cestu

Článok 7

Zamestnanci, ktorí majú nárok na príspevok na expatriáciu alebo na zahraničné bydlisko, majú každý rok nárok na dva a pol dňa dodatočnej dovolenky na návštevu svojej domovskej krajiny.

PRÍLOHA III

NÁHRADNÉ VOĽNO A ODMENA ZA NADČASY

Článok 1

Zamestnanec v platových triedach AST 1 až AST 4 má v rámci obmedzení stanovených v článku 48 právo vybrať si za odpracované nadčasy náhradné voľno alebo právo dostať odmenu, a to za týchto podmienok:

a) za každú hodinu nadčasov má nárok na jeden a pol hodiny náhradného voľna; ak sa hodina nadčasu odpracuje medzi 22.00 h a 7.00 h alebo v nedeľu alebo v štátny sviatok, vzniká nárok na dve hodiny náhradného voľna; pri poskytovaní náhradného voľna sa berú do úvahy požiadavky služby a preferencie príslušného zamestnanca;

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

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

Článok 2

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

Článok 3

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

PRÍLOHA IV

ODMENA A NÁHRADA VÝDAVKOV

ODDIEL 1

Rodinné prídavky

Článok 1

1. Príspevok na domácnosť sa stanovuje v základnej výške 171,88 EUR, plus 2 % zo základného platu zamestnanca.

2. Príspevok na domácnosť sa poskytuje:

a) ženatému zamestnancovi/vydatej zamestnankyni;

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

c) zamestnancovi, ktorý je zaregistrovaný ako stály nemanželský partner, ak:

   i) dvojica predloží právny dokument, uznaný ako taký členským štátom alebo iným príslušným orgánom členského štátu, potvrdzujúci ich stav ako partnerov v nemanželskom zväzku;

   ii) ani jeden z partnerov nie je v manželskom zväzku alebo inom nemanželskom partnerskom vzťahu;

   iii) partneri nie sú v žiadnom z týchto príbuzenských vzťahov: rodič, dieťa, prarodič, vnuk/vnučka, brat, sestra, teta, strýko, synovec, neter, zať, nevesta;

   iv) dvojica nemá možnosť v členskom štáte uzavrieť právoplatné manželstvo; na účely tohto bodu sa dvojica pokladá za dvojicu, ktorá má možnosť uzavrieť právoplatné manželstvo, len ak obaja partneri spĺňajú všetky podmienky ustanovené právnymi predpismi členského štátu, ktoré uzatvorenie manželstva takejto dvojice povoľujú;

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

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

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

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

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

Ak osoba, ktorá má v zmysle predchádzajúceho ustanovenia nárok na príspevok na domácnosť vyplácaný v mene zamestnanca, má na tento príspevok nárok z dôvodu jej postavenia ako zamestnanca, poberá táto osoba len vyšší z týchto dvoch príspevkov.

Článok 2

1. Zamestnanec, ktorý má jedno alebo viac nezaopatrených detí, v súlade s odsekmi 2 a 3 poberá príspevok vo výške 375,59 EUR za mesiac na každé nezaopatrené dieťa.

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

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

Každé dieťa, ktoré je zamestnanec povinný vyživovať na základe súdneho rozhodnutia a ktoré vychádza z právnych predpisov členských štátov o ochrane maloletých detí, sa pokladá za nezaopatrené dieťa.

Suma uvedená v odseku 1 sa reviduje pri každej úprave odmien podľa článku 60.

3. Príspevok sa poskytuje:

a) automaticky na deti mladšie ako 18 rokov;

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

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

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

6. Na každé nezaopatrené dieťa v zmysle tohto článku sa vypláca len jeden príspevok na nezaopatrené dieťa.

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

Článok 3

1. V súlade s podmienkami stanovenými vo všeobecných vykonávacích predpisoch zamestnanec dostáva príspevok na vzdelanie zodpovedajúci jeho skutočne vzniknutým nákladom do maximálnej výšky 254,83 EUR mesačne na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 ods. 2 tejto prílohy, ktoré má aspoň päť rokov a pravidelne a celodenne navštevuje základnú alebo strednú školu, ktorá účtuje poplatky, alebo zariadenie vyššieho vzdelávania. Požiadavka navštevovania školy, ktorá účtuje poplatky, sa neuplatňuje na úhradu nákladov na školskú dopravu.

Nárok na tento príspevok vzniká prvým dňom mesiaca, v ktorom dieťa začne navštevovať vzdelávacie zariadenie prvého stupňa, a zaniká na konci mesiaca, v ktorom dieťa ukončí vzdelávanie, alebo na konci mesiaca, v ktorom dieťa dosiahne vek 26 rokov, podľa toho, čo nastane skôr.

Vyplácaný príspevok podlieha stropu dvojnásobku maximálnej sumy stanovenej v prvom pododseku pre:

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

  európskej školy alebo

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

— zamestnanca, ktorého miesto výkonu práce je vzdialené aspoň 50 km od zariadenia vyššieho vzdelávania v krajine, ktorej je štátnym príslušníkom, alebo vyučujúceho v jeho jazyku, ak dieťa skutočne navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania vzdialené aspoň 50 km od miesta výkonu práce a ak zamestnanec má nárok na príspevok na expatriáciu; druhá podmienka sa nepoužije, ak takéto zariadenie neexistuje v krajine, ktorej je zamestnanec štátnym príslušníkom alebo ak dieťa navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania v inej krajine, ako v ktorej má zamestnanec miesto zamestnania,

— za rovnakých podmienok ako v predchádzajúcich dvoch zarážkach osoby, majúce nárok na príspevok, ktoré nie sú v činnej službe, s prihliadnutím na miesto trvalého bydliska namiesto na miesto zamestnania.

Požiadavka navštevovania školy, ktorá účtuje poplatky, sa neuplatňuje na platby podľa tretieho pododseku.

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

2. Na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 ods. 2 tejto prílohy, ktoré má menej ako päť rokov alebo ešte nenavštevuje pravidelne denné štúdium na základnej alebo strednej škole, je výška tohto príspevku stanovená na 91,75 EUR mesačne.

Uvedená suma sa reviduje pri každej úprave odmien podľa článku 60.

ODDIEL 2

Príspevok na expatriáciu

Článok 4

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

a) zamestnancom:

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

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

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

Príspevok na expatriáciu nie je nižší ako 509,43 EUR za mesiac.

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

3. Na účely odsekov 1 a 2, so zamestnancom, ktorý svadbou automaticky získal občianstvo štátu, na ktorého území sa nachádza jeho miesto výkonu práce, bez možnosti zrieknutia sa tohto občianstva, sa zaobchádza rovnako ako so zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje prvá zarážka odseku 1 písm. a).

ODDIEL 3

Náhrada výdavkov

A. PRÍSPEVOK NA USÍDLENIE

Článok 5

1. Príspevok na usídlenie vo výške dvoch mesačných základných platov v prípade zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a vo výške jedného mesačného základného platu v ostatných prípadoch, sa vypláca zamestnancovi prijatému do trvalého pracovného pomeru, ktorý predloží dôkaz, že bol nútený zmeniť bydlisko, aby splnil požiadavky článku 23.

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

Príspevok na usídlenie sa stanovuje pomocou sadzby určenej pre miesto, kde je zamestnaný príslušný zamestnanec.

2. Príspevok na usídlenie v rovnakej výške sa vypláca každému zamestnancovi, ktorý bol preložený na nové miesto výkonu práce a v dôsledku toho musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 23.

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

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

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

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

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

B. PRÍSPEVOK NA PRESÍDLENIE

Článok 6

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

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

Príspevok na presídlenie sa určuje pomocou sadzby stanovenej pre posledné miesto výkonu práce dotknutého zamestnanca.

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

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

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

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

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

C. CESTOVNÉ VÝDAVKY

Článok 7

1. Zamestnanec má nárok na vyplatenie paušálnej sumy zodpovedajúcej cestovným nákladom na seba, svojho manžela/svoju manželku a jeho nezaopatrené osoby skutočne žijúce v jeho domácnosti:

a) pri vymenovaní z miesta, kde bol prijatý do služobného pomeru, na miesto, kde je zamestnaný;

b) po skončení výkonu služby v zmysle článku 96 z miesta, kde je zamestnaný, na miesto pôvodu vymedzené v odseku 3 tohto článku;

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

V prípade úmrtia zamestnanca má pozostalý manžel/manželka a nezaopatrené osoby nárok na vyplatenie paušálnej sumy za rovnakých podmienok.

Cestovné výdavky na deti mladšie ako dva roky počas celého kalendárneho roku sa nenahrádzajú.

2. Vyplatenie paušálnej sumy vychádza z príspevku na kilometer geografickej vzdialenosti medzi miestami uvedenými v odseku 1.

Príspevky na kilometrovné sú:

— 0 EUR za každý km od 0 do 200 km,

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

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

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

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

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

— 0 EUR za každý km nad 10 000 km.

K uvedenému príspevku na kilometrovné sa pripočíta doplnkový paušálny príplatok vo výške:

— 94,74 EUR, ak je geografická vzdialenosť medzi miestami uvedenými v odseku 1 od 600 km do 1 200 km,

— 189,46 EUR, ak je geografická vzdialenosť medzi miestami uvedenými v odseku 1 väčšia ako 1 200 km.

Výška uvedených príspevkov na kilometrovné a doplnkových paušálnych príplatkov sa každý rok aktualizuje v rovnakom pomere ako odmena.

Miesto pôvodu zamestnanca sa určí pri jeho vymenovaní, pričom sa zvyčajne berie do úvahy miesto, kde sa nachádzal pri prijatí do služobného pomeru, alebo, na základe výslovnej a riadne odôvodnenej žiadosti, centrum jeho záujmov. Takto určené miesto pôvodu môže byť počas trvania služobného pomeru zamestnanca alebo po jeho odchode zo služby zmenené na základe osobitného rozhodnutia OOUPZ. Počas trvania jeho služobného pomeru sa však takéto rozhodnutie prijme len v mimoriadnych prípadoch a na základe príslušných podporných dôkazov, ktoré zamestnanec predloží. Dôsledkom takejto zmeny však nebude to, aby sa za centrum záujmov zamestnanca určilo miesto nachádzajúce sa mimo územia členských štátov alebo mimo krajín a území uvedených v prílohe II k Zmluve o fungovaní Európskej únie a území členských štátov Európskeho združenia voľného obchodu.

Článok 8

1. Zamestnanci, ktorí majú nárok na príspevok na expatriáciu alebo na príspevok na zahraničné bydlisko, majú v každom kalendárnom roku v rámci obmedzení stanovených v odseku 2 nárok na vyplatenie paušálnej sumy zodpovedajúcej cestovným výdavkom z miesta výkonu práce na miesto pôvodu vymedzené v článku 7 pre seba a, ak majú nárok na príspevok na domácnosť, pre manžela/manželku a nezaopatrené osoby v zmysle článku 2.

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

Ak zamestnanec uzavrie v danom roku manželstvo a tým získa nárok na príspevok na domácnosť, cestovné výdavky, ktoré majú byť zaplatené manželovi/manželke, sa vypočítajú pomerne pre obdobie odo dňa uzatvorenia manželstva do konca roka.

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

Cestovné výdavky na deti mladšie ako dva roky počas celého kalendárneho roku sa nenahrádzajú.

2. Paušálna platba vychádza z príspevku na kilometer geografickej vzdialenosti medzi miestom výkonu práce zamestnanca a jeho miestom pôvodu.

Ak sa miesto pôvodu vymedzené v článku 7 nachádza mimo územia členských štátov alebo mimo krajín a území uvedených v prílohe II k Zmluve o fungovaní Európskej únie a území členských štátov Európskeho združenia voľného obchodu, paušálna platba vychádza z príspevku na kilometer geografickej vzdialenosti medzi miestom výkonu práce zamestnanca a hlavným mestom členského štátu, ktorého je štátnym príslušníkom. Zamestnanci, ktorých miesto pôvodu sa nachádza mimo územia členských štátov alebo mimo krajín a území uvedených v prílohe II k Zmluve o fungovaní Európskej únie a území členských štátov Európskeho združenia voľného obchodu a ktorí nie sú štátnymi príslušníkmi jedného z členských štátov, nemajú nárok na paušálnu platbu.

Príspevky na kilometrovné sú:

— 0 EUR za každý km od 0 do 200 km,

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

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

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

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

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

— 0 EUR za každý km nad 10 000 km.

K uvedenému príspevku na kilometrovné sa pripočíta doplnkový paušálny príplatok vo výške:

— 191,00 EUR, ak je vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu od 725 km do 1 450 km,

— 381,96 EUR, ak je vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu väčšia ako 1 450 km.

Uvedené príspevky na kilometrovné a doplnkové paušálne príplatky sa aktualizujú každý rok v rovnakom pomere ako odmeny.

3. Zamestnanec, ktorého služobný pomer skončí v priebehu kalendárneho roku z iného dôvodu ako z dôvodu úmrtia, alebo ktorý strávi časť roka na pracovnom voľne z osobných dôvodov, má v prípade, že v príslušnom roku strávil v aktívnom pracovnom pomere v inštitúcii Európskej únie menej ako deväť mesiacov, nárok len na časť paušálnej platby uvedenej v odsekoch 1 a 2, vypočítanú podľa času, ktorý strávil v aktívnom pracovnom pomere.

4. Odseky 1 až 3 sa uplatňujú na zamestnancov, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza na území členských štátov. Zamestnanci, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza mimo územia členských štátov, majú pre seba a, ak majú nárok na príspevok na domácnosť, aj pre svojich manželov/manželky a ostatné nezaopatrené osoby v zmysle článku 2, v každom kalendárnom roku nárok na paušálnu náhradu cestovných výdavkov na miesto pôvodu alebo na náhradu cestovných výdavkov na iné miesto, ak tieto výdavky nepresahujú výdavky na cestu na miesto pôvodu. Ak manžel/manželka a osoby uvedené v článku 2 ods. 2 nežijú so zamestnancom na mieste výkonu práce, majú každý kalendárny rok nárok na náhradu cestovných výdavkov z miesta pôvodu na miesto výkonu práce alebo na iné miesto, ak tieto výdavky nepresahujú výdavky na cestu z miesta pôvodu na miesto výkonu práce.

Táto paušálna platba vychádza z ceny letenky v ekonomickej triede.

D. VÝDAVKY NA SŤAHOVANIE

Článok 9

1. Zamestnanec, ktorý musí zmeniť miesto svojho bydliska, aby splnil požiadavky článku 23 po prijatí do služobného pomeru alebo pri následnej zmene miesta výkonu práce počas služobného pomeru, a ktorému tie isté výdavky neboli nahradené z iného zdroja, má v rámci limitov nákladov nárok na náhradu výdavkov, ktoré mu vzniknú v súvislosti so sťahovaním nábytku a osobných vecí, vrátane nákladov na poistenie proti bežným rizikám (konkrétne proti poškodeniu, krádeži, požiaru).

V limitných hodnotách sa zohľadňuje rodinná situácia zamestnanca v čase sťahovania a priemerné náklady na sťahovanie a súvisiace poistenie.

Na účely vykonávania tohto odseku prijme OOUPZ všeobecné vykonávacie ustanovenia.

2. Po skončení služobného pomeru alebo pri úmrtí zamestnanca sa nahradia výdavky, ktoré vznikli v súvislosti so sťahovaním z jeho miesta výkonu práce na jeho miesto pôvodu, a to v rámci limitov uvedených v odseku 1. Ak bol zosnulý zamestnanec slobodný, výdavky sa nahradia jeho oprávneným dedičom.

3. V prípade zamestnanca v trvalom služobnom pomere sa sťahovanie musí uskutočniť do jedného roku od uplynutia skúšobnej lehoty. V prípade skončenia služobného pomeru sa musí sťahovanie uskutočniť do troch rokov, ako je ustanovené v článku 6 ods. 4 druhom pododseku. Výdavky na sťahovanie, ktoré vzniknú po uplynutí lehôt uvedených v tomto odseku, sa nahradia len v mimoriadnych prípadoch na základe osobitného rozhodnutia OOUPZ.

E. DIÉTY

Článok 10

1. Ak zamestnanec predloží dôkaz, že musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 23, má počas obdobia uvedeného v odseku 2 tohto článku nárok na diéty na jeden kalendárny deň takto:

zamestnanec, ktorý má právo na príspevok na domácnosť: 39,48 EUR;

zamestnanec, ktorý nemá právo na príspevok na domácnosť: 31,83 EUR.

Uvedená stupnica sa preskúma pri každej úprave odmien podľa článku 60.

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

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

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

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

Diéty sa v žiadnom prípade neposkytujú po dni, keď sa zamestnanec presťahuje, aby splnil požiadavky článku 23.

F. VÝDAVKY NA SLUŽOBNÚ CESTU

Článok 11

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

2. V cestovnom príkaze sa uvádza pravdepodobné trvanie služobnej cesty, na základe ktorého sa vypočíta každá záloha, ktorú zamestnanec môže čerpať na diéty. Ak nebude prijaté osobitné rozhodnutie, záloha sa nevyplatí, ak sa predpokladá, že služobná cesta si nevyžiada viac ako 24 hodinovú neprítomnosť a ak má byť vykonaná v krajine, používajúcej rovnakú menu, aká sa používa na mieste, kde je dotknutý zamestnanec zamestnaný.

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

Článok 12

1. Cestovanie vlakom

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

2. Cestovanie lietadlom

Zamestnanci sú oprávnení cestovať letecky, ak by bola cesta tam a späť vlakom dlhšia viac ako 800 km.

3. Cestovanie loďou

OOUPZ vždy a na základe dĺžky cesty a ceny cestovného schvaľuje triedy a prídavky za kabínu, ktoré sa môžu preplatiť.

4. Cestovanie autom

Cestovné výdavky sa nahrádzajú formou jednorazovej platby na základe ceny cestovného vlakom v súlade s odsekom 1; nevypláca sa žiadny iný prídavok.

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

Článok 13

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

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

Miesto určenia	Denné diéty na služobnej ceste (v EUR)	Strop nákladov na ubytovanie (hotel) (v EUR)
Rakúsko	95	130
Belgicko	92	140
Bulharsko	58	169
Chorvátsko	60	120
Česká republika	55	175
Cyprus	93	145
Dánsko	120	150
Estónsko	71	110
Fínsko	104	140
Francúzsko	95	150
Nemecko	93	115
Grécko	82	140
Španielsko	87	125
Maďarsko	72	150
Írsko	104	150
Taliansko	95	135
Lotyšsko	66	145
Litva	68	115
Luxembursko	92	145
Malta	90	115
Holandsko	93	170
Poľsko	72	145
Portugalsko	84	120

Miesto určenia	Denné diéty na služobnej ceste (v EUR)	Strop nákladov na ubytovanie (hotel) (v EUR)
Rumunsko	52	170
Slovinsko	70	110
Slovensko	80	125
Švédsko	97	160
Spojené kráľovstvo	101	175

Zamestnanec musí oznámiť, ak sa mu na služobnej ceste poskytuje zadarmo strava alebo ubytovanie, alebo mu ich hradí jedna z inštitúcií Únie, verejná správa alebo externý subjekt. Následne sa uskutočnia príslušné zrážky.

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

3. Sadzby uvedené v článku 2 písm. a) tohto článku sa prehodnocujú každé dva roky na základe revízie, ktorá sa uskutočňuje podľa článku 13 ods. 3 prílohy VII služobného poriadku EÚ.

Článok 14

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

G. PAUŠÁLNA NÁHRADA VÝDAVKOV

Článok 15

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

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

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

Článok 16

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

Príspevok sa môže na základe odôvodneného rozhodnutia OOUPZ poskytnúť zamestnancovi, ktorého povinnosti sústavne vyžadujú, aby absolvoval cesty, na ktoré smie používať vlastné vozidlo.

ODDIEL 4

Platba funkčných požitkov a dávok

Článok 17

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

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

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

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

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

Článok 18

1. Platba sa vykoná každému zamestnancovi na mieste a v mene krajiny, kde vykonáva svoje povinnosti, alebo na žiadosť zamestnanca v eurách v banke v rámci Únie.

2. Za podmienok stanovených OOUPZ na základe spoločnej dohody a po porade s výborom zamestnancov môžu zamestnanci požiadať o osobitný pravidelný prevod časti svojej odmeny.

Podľa prvej vety tohto odseku môžu prevádzať samostatne alebo v kombinácii:

a) deťom navštevujúcim vzdelávacie zariadenie v inom členskom štáte maximálnu sumu na nezaopatrené dieťa zodpovedajúcu výške príspevku na vzdelanie, ktorý skutočne dostali na toto dieťa;

b) po predložení platných podporných dokumentov pravidelné platby všetkým ostatným osobám s bydliskom v príslušnom členskom štáte, voči ktorým má zamestnanec preukázateľný záväzok v zmysle rozhodnutia súdov alebo príslušného správneho orgánu.

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

3. Prevody ustanovené v ods. 2 tohto článku sa vykonávajú v mene príslušného členského štátu na základe toho istého výmenného kurzu, ako sa uvádza v článku 63 druhom odseku služobného poriadku EÚ. Prevádzané sumy sa vynásobia koeficientom vyjadrujúcim rozdiel medzi korekčným koeficientom vymedzeným pre krajinu, do ktorej sa prevod uskutočňuje podľa článku 3 ods. 5 písm. b) prílohy XI k služobnému poriadku EÚ, a korekčným koeficientom použitým pre odmenu zamestnanca podľa článku 3 ods. 5 písm. a) prílohy XI k služobnému poriadku EÚ.

4. Okrem prevodov uvedených v odsekoch 1 až 3 môže zamestnanec požiadať o pravidelný prevod do iného členského štátu na základe mesačného výmenného kurzu a bez použitia koeficientu. Tento prevod nesmie presiahnuť 25 % základného platu zamestnanca.

PRÍLOHA V

ODCHODNÉ A DÔCHODOK

KAPITOLA 1

Odchodné

Článok 1

1. Zamestnanec, ktorého služobný pomer sa skončí inak než z dôvodu úmrtia alebo invalidity má pri odchode zo služby:

a) nárok na výplatu odchodného vo výške trojnásobku súm zrazených z jeho základného platu na príspevky na dôchodok, po odpočítaní všetkých súm zaplatených podľa článkov 91 a 132, ak odpracoval menej ako jeden rok služby;

b) v ostatných prípadoch má nárok:

— na prevedenie poistno-matematického ekvivalentu svojich práv na starobný dôchodok aktualizovaného ku dňu prevodu do dôchodkového fondu správy alebo organizácie alebo do dôchodkového fondu, v rámci ktorého získava práva na starobný dôchodok na základe činnosti, ktorú vykonával ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, alebo

— na výplatu poistno-matematického ekvivalentu týchto dávok do súkromnej poisťovne alebo súkromného dôchodkového fondu podľa jeho výberu pod podmienkou, že táto poisťovňa alebo fond zaručí, že:

i) kapitál nebude vyplatený späť;

ii) mesačný príjem sa bude vyplácať najskôr od veku 60 rokov a najneskôr od veku 66 rokov;

iii) bude zabezpečené ich zahrnutie do dedičstva alebo do pozostalostných dôchodkov;

iv) prevod do inej poisťovne alebo iného fondu bude povolený len v prípade, ak tento fond spĺňa podmienky stanovené v bodoch i), ii) a iii).

2. Odchylne od odseku 1 písm. b), zamestnanec, ktorý odo dňa, keď sa ujal svojich pracovných povinností, odvádza platby na účely vzniku alebo zachovania dôchodkových práv do vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia, súkromného systému poistenia alebo penzijného fondu podľa svojho výberu, ktorý spĺňa požiadavky uvedené v odseku 1, pričom jeho služobný pomer sa skončí z iných dôvodov ako z dôvodu úmrtia alebo invalidity, má pri odchode zo služby nárok na odchodné zodpovedajúce poistno-matematickej hodnote jeho dôchodkových práv získaných počas služby v agentúre. V takýchto prípadoch sa platby vyplatené na účely vzniku alebo zachovania jeho práv na dôchodok v rámci vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia v súlade s článkom 91 alebo 132 odpočítajú od odchodného.

3. Ak sa služobný pomer zamestnanca skončil jeho odvolaním z funkcie, odchodné, ktoré má byť vyplatené, alebo podľa potreby poistno-matematický ekvivalent, ktorý má byť prevedený, sa stanovia na základe rozhodnutia prijatého v súlade s článkom 147.

KAPITOLA 2

Podpora v invalidite

Článok 2

1. Pokiaľ ustanovenia článku 76 neustanovujú inak, zamestnanec, ktorý nedovŕšil 65 rokov veku, ktorého kedykoľvek počas obdobia, v ktorom získaval práva na dôchodok, uznala posudková komisia za osobu trpiacu úplnou trvalou invaliditou, ktorá mu bráni v plnení povinností zodpovedajúcich pracovnému miestu v jeho profesijnej kategórii, a ktorý musí z týchto dôvodov ukončiť svoju službu v agentúre, má počas trvania tejto práceneschopnosti nárok na podporu v invalidite uvedenú v článku 77.

2. Osoby poberajúce podporu v invalidite nesmú vykonávať zárobkovú pracovnú činnosť bez predchádzajúceho povolenia OOUPZ. Všetky príjmy z tejto zárobkovej pracovnej činnosti, ktoré spolu s podporou v invalidite presiahnu poslednú celkovú odmenu, prijatú počas aktívnej služby, určenú na základe platovej stupnice platnej v prvý deň mesiaca, v ktorom sa má podpora vyplatiť, sa odpočítavajú od podpory v invalidite.

Príjemca podpory je povinný predložiť na požiadanie všetky písomné dôkazy, ktoré sa od neho môžu požadovať, a oznámiť agentúry všetky skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť nárok na túto podporu.

Článok 3

Kým bývalý zamestnanec poberajúci podporu v invalidite nedovŕši vek odchodu do dôchodku, agentúra ho môže pravidelne podrobovať lekárskym vyšetreniam, aby zistila, či ešte spĺňa požiadavky pre platbu tejto podpory.

KAPITOLA 3

Pozostalostný dôchodok

Článok 4

Ak zomrie zamestnanec v aktívnom služobnom pomere, počas pracovného voľna z osobných dôvodov, pracovného voľna na vojenskú službu, rodičovskej dovolenky alebo rodinnej dovolenky, pozostalý manžel/pozostalá manželka má nárok, ak dvojica strávila v manželstve aspoň jeden rok v čase jeho úmrtia a pokiaľ ustanovenia článku 76 tohto služobného poriadku a článok 11 prílohy k nemu neustanovujú inak, na pozostalostný dôchodok rovnajúci sa 60 % starobného dôchodku, na ktorý by mal zamestnanec nárok v čase svojej smrti.

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

Článok 5

Ak bývalý zamestnanec poberal podporu v invalidite, pozostalý manžel/pozostalá manželka má, s výhradou ustanovení článku 8, nárok na pozostalostný dôchodok, zodpovedajúci 60 % podpory v invalidite, ktorú manžel/manželka dostával/dostávala v čase svojej smrti, ak bola dvojica zosobášená v čase, keď zamestnancovi vznikol nárok na túto podporu.

Minimálny pozostalostný dôchodok je 35 % z posledného základného platu; výška pozostalostného dôchodku však v žiadnom prípade nesmie presiahnuť výšku podpory v invalidite, ktorú manžel/manželka dostával/dostávala v čase svojej smrti.

Článok 6

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

Článok 7

1. Sirotský dôchodok stanovený v článku 82 prvom, druhom a treťom pododseku tohto služobného poriadku zodpovedá v prípade prvej siroty ôsmim desatinám pozostalostného dôchodku, na ktorý by mala nárok pozostalá manželka po zamestnancovi alebo bývalom zamestnancovi poberajúcom podporu v invalidite, pričom zníženia uvedené v článku 10 tejto prílohy sa neberú do úvahy.

Nie je nižší ako životné minimum, pokiaľ článok 8 tejto prílohy neustanovuje inak.

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

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

3. Celková výška dôchodku a príspevku, vypočítaná týmto spôsobom, sa rozdelí rovným dielom medzi oprávnené siroty.

Článok 8

Ak zamestnanec zanechá po sebe pozostalého manžela/pozostalú manželku a aj siroty z predchádzajúceho manželstva alebo ostatných svojich oprávnených nástupcov, celkový dôchodok, vypočítaný akoby pre pozostalého manžela/pozostalú manželku, od ktorej závisia všetky tieto osoby, sa rozdelí medzi príslušné osoby pomerne podľa dôchodkov, ktoré by sa vyplácali každej kategórii týchto osôb, keby sa posudzovali nezávisle.

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

Na účely výpočtu tohto pomerného rozdelenia budú deti z predchádzajúceho manželstva ktorejkoľvek manželky, ktoré sú uznané za závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy IV, zahrnuté do kategórie detí pochádzajúcich z manželstva so zamestnancom alebo bývalým zamestnancom poberajúcim podporu v invalidite.

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

Článok 9

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku vznikne od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zomrel zamestnanec alebo bývalý zamestnanec poberajúci podporu v invalidite. Ak sa však platba uvedená v článku 60 ods. 8 vykoná po smrti zamestnanca alebo osoby majúcej nárok na dôchodok, tento nárok vznikne prvý deň štvrtého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť.

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku zanikne po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom príjemca dôchodkov zomrie alebo prestane spĺňať požiadavky pre platbu dôchodku.

Podobne právo na sirotský dôchodok zanikne, ak sa príjemca prestane považovať za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy IV.

Článok 10

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

— 1 % za roky medzi 10 a 20 rokmi,

— 2 % za roky od 20 do (no nezahŕňajúc) 25 rokov,

— 3 % za roky od 25 do (no nezahŕňajúc) 30 rokov,

— 4 % za roky od 30 do (no nezahŕňajúc) 35 rokov,

— 5 % za roky od 35 rokov.

Článok 11

Nárok pozostalého manžela/pozostalej manželky na pozostalostný dôchodok zaniká uzatvorením nového manželstva. Má nárok na okamžitú platbu sumy zodpovedajúcej dvojnásobku ročnej výšky jeho pozostalostného dôchodku, ak neplatí druhý odsek článku 82.

Článok 12

Rozvedený manžel/rozvedená manželka zamestnanca alebo bývalého zamestnanca má nárok na pozostalostný dôchodok, definovaný v tejto kapitole, ak po smrti svojho bývalého manžela/bývalej manželky môže odôvodniť svoj vlastný nárok na výživné od bývalého manžela/manželky na základe rozsudku súdu alebo právoplatného úradne zaregistrovaného vysporiadania medzi ním/ňou a jeho bývalou manželkou/jej bývalým manželom.

Pozostalostný dôchodok však nesmie presiahnuť výšku výživného, vyplácaného v čase smrti bývalého manžela/bývalej manželky, ktorá bola upravená v súlade s postupom stanoveným v článku 85.

Nárok rozvedeného manžela/rozvedenej manželky zaniká, ak sa znovu ožení/vydá pred smrťou svojho bývalého manžela/svojej bývalej manželky. Článok 11 tejto prílohy sa uplatňuje v prípade, že sa znovu ožení/vydá po smrti svojej bývalej manželky/svojho bývalého manžela.

Článok 13

Ak zosnulý zamestnanec zanechá po sebe viac rozvedených manželov/rozvedených manželiek majúcich nárok na pozostalostný dôchodok alebo jednu alebo viac rozvedených manželov/rozvedených manželiek a pozostalého manžela/pozostalú manželku majúcich nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí pomerne podľa dĺžky jednotlivých manželstiev. Platia ustanovenia druhého a tretieho odseku článku 12 tejto prílohy.

Ak niektorá z osôb majúcich nárok na dôchodok zomrie alebo sa vzdá svojho podielu, jeho/jej podiel sa pripočíta k podielom ostatných osôb, s výnimkou prípadu, keď existujú práva sirôt podľa druhého odseku článku 82.

Zníženia za vekový rozdiel, stanovené v článku 10 tejto prílohy, sa použijú osobitne pre dôchodky rozdelené v súlade s týmto článkom.

Článok 14

Ak podľa článku 19 tejto prílohy stratí rozvedený manžel/rozvedená manželka nárok na dôchodok, celý dôchodok sa bude vyplácať pozostalému manželovi/pozostalej manželke, ak neplatí druhý odsek článku 82 tohto služobného poriadku.

KAPITOLA 4

Dočasné dôchodky

Článok 15

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé osoby zamestnanca v aktívnom služobnom pomere, počas pracovného voľna z osobných dôvodov, pracovného voľna na vojenskú službu, rodičovskej dovolenky alebo rodinnej dovolenky, ktorého miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok poberajú dočasne pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

Článok 16

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé osoby zamestnanca, ktorý poberá podporu v invalidite a ktorého miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok, môžu dočasne poberať pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

Článok 17

Ustanovenia článku 16 sa vzťahujú na osoby uznané za závislé od osoby poberajúcej alebo majúcej nárok na pozostalostný dôchodok, ktorej miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok.

Článok 18

Dočasné dôchodky podľa článkov 15, 16 a 17 sa premenia na definitívne dôchodky, keď smrť zamestnanca alebo bývalého zamestnanca bude riadne potvrdená alebo keď bude právoplatne vyhlásený za nezvestného a považovaného za mŕtveho.

KAPITOLA 5

Zvýšenia dôchodkov s ohľadom na nezaopatrené deti

Článok 19

Ustanovenia druhého odseku článku 81 tohto služobného poriadku sa vzťahujú na osoby poberajúce dočasný dôchodok.

Články 81 a 82 sa vzťahujú aj na deti narodené menej ako 300 dní po smrti zamestnanca alebo bývalého zamestnanca poberajúceho podporu v invalidite.

Článok 20

Priznanie pozostalostného dôchodku alebo podpory v invalidite alebo dočasného dôchodku nezakladá nárok poberateľa dôchodku na príspevok na expatriáciu.

Článok 21

Platy a podpory v invalidite vo všetkých prípadoch podliehajú odpočítaniu príspevku do systému dôchodkového zabezpečenia, uvedeného v článkoch 78 až 88.

Článok 22

Zamestnanci na dovolenke z osobných dôvodov, ktorí získavajú ďalšie práva na dôchodok za podmienok stanovených v článku 57 ods. 3, naďalej platia príspevok uvedený v článku 21 tejto prílohy na základe platu vyplácaného v rámci tohto stupňa a tejto platovej triedy.

Všetky dávky, na ktoré tento zamestnanec alebo jeho oprávnení nástupcovia môžu mať nárok v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia, sa vypočítajú na základe tohto platu.

Článok 23

Správne odpočítané príspevky sa nerefundujú. Nesprávne odpočítané príspevky neudeľujú právo na dôchodok; vracajú sa bez úrokov na žiadosť zamestnanca alebo jeho oprávnených nástupcov.

KAPITOLA 6

Výpočet dôchodku

Článok 24

Agentúra je zodpovedná za výpočet výšky pozostalostného dôchodku alebo dočasného dôchodku alebo podpory v invalidite. Podrobný opis výpočtu sa predloží zamestnancovi alebo jeho oprávneným nástupcom súčasne s rozhodnutím priznávajúcim dôchodok.

Podpora v invalidite sa nevypláca súbežne s platom vyplácaným zo všeobecného rozpočtu agentúry. Podobne je nezlučiteľná s akoukoľvek odmenou, ktorá vyplýva z pracovného miesta v jednej z inštitúcií Únie alebo agentúr.

Článok 25

Výška dôchodku sa môže kedykoľvek vypočítať znovu, ak došlo k akejkoľvek chybe alebo opomenutiu.

Dôchodky sa upravia alebo odnímu, ak boli priznané v rozpore s ustanoveniami tohto služobného poriadku alebo tejto prílohy.

Článok 26

Ak zamestnanec alebo bývalý zamestnanec poberajúci podporu v invalidite zomrie a jeho oprávnení nástupcovia nepožiadajú o svoj dôchodok alebo svoju podporu do jedného roka odo dňa jeho úmrtia, stratia svoj nárok, pokiaľ nebude riadne preukázaný zásah vyššej moci.

Článok 27

Bývalý zamestnanec alebo jeho oprávnení nástupcovia, v prospech ktorých vznikajú dávky v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia, predložia požadovaný písomný dôkaz a informujú agentúru o všetkých skutočnostiach, ktoré by mohli ovplyvniť ich nárok.

Článok 28

Ak bol zamestnanec vcelku alebo sčasti dočasne zbavený svojich práv na dôchodok podľa článku 147, má právo požadovať vrátenie príspevkov na dôchodok, ktoré zaplatil, zodpovedajúcich sume, o ktorú bol jeho dôchodok znížený.

KAPITOLA 7

Platba dávok

Článok 29

Dávky z tohto systému dôchodkového zabezpečenia sa vyplácajú mesačne pozadu.

Dávky poskytuje agentúra.

Dôchodcom s bydliskom v Európskej únii sa dávky vyplácajú v eurách do banky v členskom štáte, kde majú pobyt.

Dôchodcom s bydliskom mimo Únie sa dávky vyplácajú v eurách do banky v krajine pobytu. Dôchodok sa môže na základe výnimky vyplácať v eurách do banky v krajine, kde má agentúra svoje sídlo, alebo v cudzej mene v krajine pobytu dôchodcu, prepočítaný pomocou najaktuálnejších výmenných kurzov používaných na plnenie rozpočtu agentúry.

Tento článok sa obdobne vzťahuje na príjemcov podpory v invalidite.

PRÍLOHA VI

TYPY PRACOVNÝCH MIEST V KAŽDEJ FUNKČNEJ SKUPINE, AKO JE STANOVENÉ V ČLÁNKU 7 ODS. 3

1. Funkčná skupina AD	
Výkonný riaditeľ	AD 16
Zástupca výkonného riaditeľa	AD 15
Riaditeľ	AD 14
Zástupca riaditeľa alebo rovnocenná funkcia	AD 13
Vedúci oddelenia alebo rovnocenná funkcia	AD 9 – AD 13
Administrátor	AD 5 – AD 12
2. Funkčná skupina AST	
AST samostatný asistent Vykonáva administratívne, technické alebo vzdelávacie činnosti, ktoré si vyžadujú vysoký stupeň samostatnosti, a nesie významnú zodpovednosť, pokiaľ ide o riadenie zamestnancov, plnenie rozpočtu alebo politickú koordináciu.	AST 10 – AST 11
Asistent Vykonáva administratívne, technické alebo vzdelávacie činnosti, ktoré si vyžadujú určitý stupeň samostatnosti, najmä pokiaľ ide o uplatňovanie pravidiel a predpisov alebo všeobecných pokynov, alebo zastáva funkciu osobného asistenta člena agentúry, vedúceho kabinetu člena alebo (zástupcu) generálneho riaditeľa alebo vyššieho vedúceho pracovníka rovnocenného postavenia.	AST 1 – AST 9
3. Funkčná skupina AST/SC	
Tajomník/administratívny pracovník Vykonáva administratívne a sekretárske úlohy, riadi kanceláriu a vykonáva ďalšie rovnocenné úlohy, ktoré si vyžadujú určitý stupeň samostatnosti.	SC 1 – SC 6