31987R0680

NARIADENIE RADY (EURATOM, ESUO, EHS) č. 680/87
z 23. februára 1987,
ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 1860/76, ktoré stanovuje podmienky zamestnania zamestnancov Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

RADA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV,

so zreteľom na nariadenie Rady (EHS) č. 1365/75 z 26. mája 1975 o zriadení Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (1), a najmä na jeho článok 17,

so zreteľom na nariadenie Rady (ESUO, EHS, Euratom) č. 1860/76 z 29. júna 1976, ktoré stanovuje podmienky zamestnania zamestnancov Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (2), naposledy zmenené a doplnené nariadením (ESUO, EHS, Euratom) č. 510/82 (3),

so zreteľom na návrh Komisie,

keďže je úlohou Rady, konajúcej na základe návrhu Komisie, zmeniť a doplniť tieto podmienky zamestnania;

keďže podmienky zamestnania zamestnancov nadácie by sa mali tesnejšie zosúladiť s podmienkami zamestnania dočasných zamestnancov Európskych spoločenstiev,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

Článok 1

Druhý odsek článku 2 o podmienkach zamestnania sa týmto mení takto:

„Zmluvy na dobu určitú nemôžu byť uzatvorené na obdobie dlhšie ako päť rokov; zmluvy na dobu určitú môžu byť predĺžené na rovnakom základe len raz. Každé ďalšie predĺženie je na dobu neurčitú.“

Článok 2

Tabuľka v treťom odseku článku 4 o podmienkach zamestnania sa týmto mení takto:

Kategória	Trieda	Základné pracovné miesto
„A	A 4 A 5	Hlavný správca
	A 6 A 7	Správca
	A 8	Pomocný správca
B	B1	Hlavný administratívny asistent
	B2 B3	Vedúci administratívny, odborný a administratívny asistent
	B4 B5	Administratívny odborný a administratívny asistent
C	C 1	Hlavný sekretár Hlavný referent
	C 2 C 3	Sekretár – pisár (strojopis, stenografia) Referent
	C 4 C 5	Pisár Asistent
D	D 1	Vedúci jednotky
	D 2 D 3	Odborne kvalifikovaný zamestnanec
	D 4	Pomocný zamestnanec“

Článok 3

Tretí odsek článku 5 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„Zamestnanec pridelený na miesto s vyššou triedou ako miesto, na ktoré bol prijatý, má vo svojej novej triede služobné vekové ohodnotenie zodpovedajúce pomyselnému stupňu, ktorý sa rovná pomyselnému stupňu, ktorý dosiahol v svojej

(1) Ú. v. ES L 139, 30.5.1975, s. 1.
(2) Ú. v. ES L 214, 6.8.1976, s. 24.
(3) Ú. v. ES L 64, 8.3.1982, s. 1.

bývalej triede, alebo hneď nad ním, plus dvojročný príplatok za novú triedu.

Na účely tohto ustanovenia je každá trieda rozdelená do pomyselných stupňov zodpovedajúcich mesiacom zamestnania a pomyselných platov stúpajúcich o jednu dvadsaťštyridsatinu dvojročného príplatku za tú triedu, v rozpätí skutočných stupňov. Zamestnanec v nijakom prípade nedostane vo svojej novej triede základný plat nižší ako plat, ktorý by bol dostal vo svojej bývalej triede.

Zamestnanec pridelený na miesto s vyššou triedou ako miesto, na ktoré bol prijatý, nie je zaradený nižšie ako do počiatočného stupňa pre tú triedu.“

Článok 4

Týmto sa do podmienok zamestnania vkladá tento článok:

„Článok 5a

Schopnosti, efektivita a správanie sa každého zamestnanca v zamestnaní sú predmetom pravidelnej správy, ktorá sa vypracuje aspoň raz za dva roky podľa ustanovenia riaditeľa na základe dohody s Komisiou Európskych spoločenstiev po konzultácii s Výborom zamestnancov nadácie.“

Článok 5

Článok 11 sa nahrádza týmto:

„Článok 11

Zamestnanec, ktorý je kandidátom vo voľbách do verejného orgánu, požiada o dovolenku z osobných dôvodov na obdobie nepresahujúce tri mesiace.

Riaditeľ posúdi prípad každého zamestnanca zvoleného do takého orgánu. So zreteľom na význam orgánu a pracovné povinnosti, ktoré zahŕňa, riaditeľ rozhodne, či príslušný zamestnanec má pokračovať v aktívnom zamestnaní, alebo požiadať o dovolenku z osobných dôvodov. V prípade dovolenky táto trvá rovnako dlho ako obdobie, na ktoré bol zamestnanec zvolený. Ak má zamestnanec zmluvu na dobu určitú, trvanie dovolenky z osobných dôvodov však nepresiahne neuplynutú časť zmluvy.“

Článok 6

K článku 24 o podmienkach zamestnania sa týmto dopĺňa tento odsek:

„Ak je výsledkom lekárskeho vyšetrenia ustanoveného v prvom odseku negatívny lekársky posudok, môže kandidát do dvadsiatichštyroch dní od oznámenia tohto posudku zo strany nadácie požiadať, aby bol jeho prípad predložený na posúdenie posudkovej komisii zloženej z troch lekárov, ktorých vyberie riaditeľ spomedzi lekárov spoločenstva. Posudková komisia vypočuje lekára zodpovedného za počiatočný negatívny posudok. Kandidát môže oznámiť posudkovej komisii posudok lekára vlastného výberu. Ak posudok posudkovej komisie potvrdí závery lekárskeho vyšetrenia ustanoveného v prvom odseku, zaplatí kandidát 50 % poplatkov a vedľajšie náklady.“

Článok 7

Článok 25 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„Článok 25

Od zamestnanca sa môže žiadať, aby pracoval v skúšobnej lehote nepresahujúcej šesť mesiacov.

Ak zamestnancovi počas jeho skúšobnej lehoty choroba alebo úraz bráni plniť si pracovné povinnosti jeden mesiac alebo viac, riaditeľ môže predĺžiť jeho skúšobnú dobu o zodpovedajúcu dĺžku času.

Najneskôr mesiac pred uplynutím skúšobnej lehoty sa vypracuje správa o schopnosti zamestnanca vykonávať pracovné povinnosti spojené s jeho pracovným miestom a o jeho efektívnosti a správaní sa v zamestnaní. Táto správa sa odovzdá príslušnej osobe, ktorá má právo písomne predložiť svoje pripomienky. Zamestnanec v skúšobnej lehote, ktorého práca sa neukázala ako primeraná pre jeho pracovné miesto, bude prepustený.

Správu o zamestnancovi v skúšobnej lehote je možné vypracovať hocikedy počas skúšobnej lehoty, ak je jeho práca zjavne neprimeraná. Správa sa odovzdá príslušnej osobe, ktorá má právo písomne predložiť svoje pripomienky. Na základe správy môže riaditeľ rozhodnúť o prepustení zamestnanca pred koncom skúšobnej lehoty, pričom mu dá mesačnú výpoveď; obdobie zamestnania však nesmie presiahnuť normálnu skúšobnú lehotu.

Zamestnanec prepustený v skúšobnej lehote dostane náhradu rovnú jednej tretine svojho základného platu za každý skončený mesiac odpracovaný v skúšobnej lehote.“

Článok 8

K podmienkam zamestnania sa týmto dopĺňa tento článok:

„*Článok 29a*

Riaditeľ výnimočne môže, na základe žiadosti stanovujúcej dôvody, povoliť zamestnancovi prácu na polovičný úväzok, ak usúdi, že je to plne v záujme nadácie.

Postup na udelenie tohto povolenia je ustanovený v prílohe VII.

Zamestnanec s povolením pracovať na polovičný úväzok každý mesiac odpracuje, podľa toho, ako stanoví riaditeľ, polovicu normálneho pracovného času.“

Článok 9

Štvrtý odsek článku 30 ods. 1 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„Platená zdravotná dovolenka však nepresiahne tri mesiace alebo obdobie, ktoré zamestnanec odpracoval, keď je toto dlhšie. Dovolenka v nijakom prípade nepresiahne obdobie, na ktoré je uzavretá jeho pracovná zmluva.“

Článok 10

Článok 33 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„*Článok 33*

Za výnimočných okolností môže byť zamestnancovi na jeho vlastnú žiadosť udelená neplatená dovolenka z naliehavých osobných dôvodov. Riaditeľ určí dĺžku tejto dovolenky, ktorá nepresiahne jednu štvrtinu času, ktorý už príslušný zamestnanec odpracoval, alebo:

— tri mesiace v prípade zamestnancov so služobným vekom kratším ako štyri roky,

— šesť mesiacov vo všetkých ostatných prípadoch.

Počas tejto dovolenky zamestnancovi zanikne nemocenské a úrazové poistenie podľa ustanovení v článkoch 38 a 38a.

Ak však zamestnanec, ktorý dokáže, že nemôže byť poistený nijakým iným verejným systémom poistenia proti rizikám uvedeným v článkoch 38 a 38a, môže, nie neskôr ako v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom začína jeho neplatená dovolenka, požiadať o pokračovanie poistenia v súlade s týmito článkami za predpokladu, že počas trvania tejto dovolenky bude znášať polovicu nákladov na príspevky potrebné na poistenie rizík, na ktoré odkazujú články 38 a 38a; príspevky sa vypočítajú podľa posledného základného platu zamestnanca.

Okrem toho, pracovník, ktorý dokáže, že sa naňho nemôže vzťahovať žiaden iný systém dôchodkového zabezpečenia, môže požiadať o pokračovanie svojho nároku na dôchodok počas trvania tejto neplatenej dovolenky, za predpokladu, že bude znášať náklady na príspevky rovné trojnásobku sadzby stanovenej v článku 41 písm. h); príspevky sa vypočítajú podľa základného platu pre jeho triedu a stupeň.

Žiadne obdobie neplatenej dovolenky alebo dovolenky z osobných dôvodov sa nezapočíta na účely uplatnenia druhého odseku článku 35.“

Článok 11

Článok 34 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„*Článok 34*

Zamestnanec, ktorý je povolaný do vojenskej služby, náhradnej vojenskej služby alebo na vojenský výcvik v zálohe, alebo je povolaný do služby v ozbrojených silách, dostane postavenie ‚dovolenka kvôli vojenskej službe‘; v prípade zamestnanca s pracovnou zmluvou na dobu určitú toto postavenie za nijakých okolností nesmie trvať dlhšie ako zmluva.

Zamestnanec, ktorý je povolaný na vojenskú alebo náhradnú vojenskú službu, prestane dostávať odmenu, ale mu ostane právo postupu na vyšší stupeň a povýšenie podľa týchto podmienok zamestnania. Ostane mu aj nárok na starobný dôchodok, ak po skončení vojenskej alebo náhradnej vojenskej služby spätne zaplatí svoje príspevky na dôchodok.

Zamestnanec, ktorý je povolaný na vojenský výcvik v zálohe alebo je povolaný do služby v ozbrojených silách, počas tejto doby naďalej dostáva odmenu podliehajúcu zrážkam čiastky rovnej platu vo vojenskej službe.“

Článok 12

V článku 38 o podmienkach zamestnania:

a) sa prvý pododsek odseku 1 nahrádza týmto:

„1. Zamestnanec, jeho manželský partner, kde tento manželský partner nemá nárok na dávky rovnakej povahy na tej istej úrovni na základe všetkých právnych ustanovení alebo nariadení, jeho deti a ostatní nezaopatrení členovia jeho rodiny v zmysle článku 7 prílohy IV, sú počas obdobia zamestnania zamestnanca, obdobia zdravotnej dovolenky a obdobia dovolenky z osobných dôvodov podľa článku 11 a obdobia neplatenej dovolenky podľa článku 33, nemocensky poistení podľa podmienok ustanovených v týchto článkoch a podľa pravidiel uvedených v článku 1 prílohy V, až do 80 % vzniknutých výdavkov. Táto sadzba sa však zvýši na 85 % pri týchto službách: konzultáciách a návštevách lekára, chirurgických zákrokoch, hospitalizácii, liekoch, röntgene, rozboroch, laboratórnych vyšetreniach a protézach na lekársky predpis s výnimkou zubných protéz. Zvýši sa na 100 % v prípade tuberkulózy, detskej obrny, rakoviny, duševnej choroby alebo inej choroby uznanej Komisiou Európskych spoločenstiev ako rovnako vážnej a pri včasnej preventívnej diagnostike a v prípade tehotenstva. Táto 100-percentná úhrada však neplatí v prípade choroby z povolania alebo úrazu, ktoré viedli k uplatneniu článku 38a.“

b) sa odsek 2 nahrádza týmto:

„2. Ak zamestnanec dokáže, že nemôže byť poistený nijakým iným systémom nemocenského poistenia ustanoveným zákonom alebo iným predpisom, môže najneskôr do jedného mesiaca od uplynutia svojej zmluvy požiadať o pokračovanie nemocenského poistenia ustanoveného v prvom pododseku odseku 1, maximálne na šesť mesiacov od uplynutia svojej zmluvy. Príspevky uvedené v pravidlách spomenutých v článku 1 ods. 2 prílohy V sa vypočítajú podľa posledného základného platu, ktorý zamestnanec dostával, pričom polovicu príspevkov znáša zamestnanec.

Na základe rozhodnutia riaditeľa po porade s lekárom určeným nadáciou jednomesačná lehota na podanie žiadosti a šesťmesačný limit určené v prvom pododseku neplatia, kde príslušná osoba trpí vážnou alebo zdĺhavou chorobou, ktorú dostala počas svojho zamestnania a o ktorej informovala centrum pred koncom šesťmesačnej lehoty určenej v predchádzajúcom podoseku, za predpokladu, že príslušná osoba sa podrobila lekárskemu vyšetreniu vybavenému nadáciou.“

c) sa týmto k odseku 4 dopĺňa táto zarážka:

„— ak rozvedený manželský partner zamestnanca, dieťa, ktoré už nie je nezaopatreným dieťaťom zamestnanca alebo osoba, ktorá už nie je postavená na úroveň nezaopatreného dieťaťa v zmysle článku 7 ods. 4 prílohy IV, môžu poskytnúť dôkaz, že nemôžu byť poistení nijakým iným systémom nemocenského poistenia, môžu naďalej maximálne jeden rok ostať nemocensky poistení podľa ustanovení článku 1 ako osoby, na ktoré sa vzťahuje nemocenské poistenie toho zamestnanca; toto poistenie nevedie k odvodu príspevku. Táto jednoročná lehota začne plynúť v deň rozsudku o rozvode alebo straty stavu nezaopatreného dieťaťa, alebo úrovne nezaopatreného dieťaťa pri inej osobe.“

d) sa prvý pododsek odseku 6 nahrádza týmto:

„6. Osoby s nárokom na vyššie uvedené dávky priznajú výšku každej úhrady, ktorú môžu uplatňovať podľa ľubovoľného iného systému nemocenského poistenia ustanoveného zákonom alebo iným predpisom za seba alebo za osoby, na ktoré vzťahuje ich poistenie.“

Článok 13

Článok 40 o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„*Článok 40*

V prípade úmrtia zamestnanca nadácia uhradí jeho manželskému partnerovi alebo nezaopatrenému dieťaťu, alebo ľubovoľnej inej nezaopatrenej osobe v zmysle článku 7 prílohy IV, ktoré žili v jeho domácnosti, náklady na prepravu tela z miesta zamestnania zamestnanca na jeho miesto pôvodu.

Ak však k úmrtiu zamestnanca dôjde počas jeho služobnej cesty, znáša nadácia náklady na prepravu tela z miesta úmrtia zamestnanca na jeho miesto pôvodu.“

Článok 14

Odsek 2 článku 40a o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„2. a) Ak smrť, úraz alebo chorobu osoby, ktorú upravujú tieto podmienky zamestnania, spôsobila tretia strana, spoločenstvá, v rámci svojich záväzkov, ktoré majú podľa týchto pravidiel v prípade spôsobenia smrti, zranenia alebo choroby, prevezmú práva, vrátane žalobného práva obete alebo osôb s nárokom podľa nej, voči tretej strane.

b) Prevzatie práv ustanovené podľa vyššie uvedeného odseku pokrýva, okrem iného, toto:

— v súlade s článkom 30 pokračujúcu výplatu odmeny zamestnancovi počas obdobia dočasnej neschopnosti práce,

— v súlade s článkom 36 platby konané po úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca s nárokom na dôchodok,

— dávky vyplácané podľa článkov 38 a 38a a prílohy V vzhľadom na nemocenské a úrazové poistenie,

— platbu nákladov na prepravu tela, ako uvádza článok 40,

— doplnkové rodinné prídavky vyplatené v súlade s článkom 9 ods. 2 a článkom 7 ods. 3 a 5 prílohy IV na nezaopatrené dieťa trpiace vážnou chorobou, nespôsobilosťou alebo postihnutím,

— invalidné dôchodky vyplácané v prípade úrazu alebo choroby vedúcich k trvalej invalidite brániacej zamestnancovi vykonávať svoje pracovné povinnosti,

— dôchodky pre pozostalú osobu vyplácané v prípade úmrtia zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, alebo úmrtia manželského partnera zamestnanca, alebo bývalého zamestnanca s nárokom na dôchodok, kde manželský partner nie je zamestnancom nadácie,

— sirotské dôchodky vyplácané bez ohľadu na vek dieťaťu zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, ktorému vážna choroba, nespôsobilosť alebo postihnutie bránia zarábať si na živobytie po úmrtí osoby, ktorá ho zaopatrovala.

c) Spoločenstvá však nepreberú práva na kompenzáciu pri čisto osobnej škode, ako je napr. nepodstatné zranenie, odškodné za bolesť a utrpenie alebo kompenzácia za znetvorenie a strata výhody z príspevku a vyššej ako príspevok udelený podľa článku 38a.

d) Ustanovenia písmen a), b) a c) nemôžu byť prekážkou priamej žaloby zo strany spoločenstiev.“

Článok 15

Tretí odsek článku 41b o podmienkach zamestnania sa nahrádza takto:

„Ak je invalidita následkom nejakej inej príčiny, invalidný dôchodok vypočítaný podľa posledného základného platu zamestnanca sa rovná 2 % za každý rok odo dňa jeho vstupu do zamestnania do dňa, v ktorom dosiahne 65 rokov; táto sadzba sa zvýši o 2 % za každý rok zamestnania s nárokom na dôchodok, ktorý sa zohľadní podľa článku 10 ods. 2 a 3 prílohy VI a o 25 % čiastky nároku na dôchodok, ktorý by bol dostal vo veku 60 rokov, za predpokladu, že celková suma nepresiahne 70 % jeho posledného základného platu.“

Článok 16

K článku 41c o podmienkach zamestnania sa týmto dopĺňajú tieto odseky:

„Mesačná čiastka dôchodku pre pozostalú osobu splatná vdove zamestnanca, ktorý zomrel v zamestnaní alebo na dovolenke kvôli vojenskej službe, sa rovná 35 % posledného základného platu, ktorý zamestnanec dostával, a nemôže byť nižšia ako životné minimum podľa vymedzenia v článku 5 prílohy VI, ani nižšia ako 60 % starobného dôchodku, na ktorý by bol zamestnanec mal nárok, keby bol bez ohľadu na dĺžku zamestnania alebo vek oprávnený na poberanie tohto dôchodku v čase úmrtia.

Táto čiastka nie je ani nižšia ako 42 % posledného základného platu, ktorý zamestnanec dostával, keď k jeho úmrtiu došlo následkom okolností uvedených v druhom odseku článku 41b.

Ustanovenia tohto článku sa vzťahujú s nevyhnutnými zmenami v podrobnostiach na vdovca po pracovníčke nadácie.“

Článok 17

Článok 41d o podmienkach zamestnania sa mení a dopĺňa takto:

1. vkladá sa tento odsek:

„3a. V prípade úmrtia bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo zamestnania pred dosiahnutím veku 60 rokov a požiadal, aby bol jeho starobný dôchodok odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek 60 rokov, nezaopatrené deti v zmysle článku 7 prílohy IV majú nárok na sirotský dôchodok za rovnakých podmienok, ako ustanovujú odseky 1, 2 a 3.“

2. Odsek 4 sa nahrádza týmto:

„4. Každé v zmysle článku 7 prílohy IV nezaopatrené dieťa zamestnanca, ktorého manželský partner (ktorý nie je úradníkom spoločenstiev alebo dočasným zamestnancom v zmysle článku 2 písm. a), c) alebo d) o podmienkach zamestnania ostatných úradníkov spoločenstiev, pričom sa naňho nevzťahujú tieto podmienky zamestnania alebo podmienky zamestnania Európskeho centra pre rozvoj odbornej prípravy na zamestnanie) zomrie, má nárok na sirotský dôchodok dvojnásobnej výšky prídavku na nezaopatrené dieťa.“

Článok 18

Článok 41f o podmienkach zamestnania sa nahrádza týmto:

„Článok 41f

1. Bez ohľadu na všetky iné ustanovenia, najmä tie, ktoré sa týkajú minimálnych čiastok splatných osobám s nárokom na dôchodok pre pozostalú osobu, celková čiastka splatná vdove a ostatným oprávneným osobám ako dôchodok pre pozostalú osobu, plus rodinné prídavky mínus daň a ostatné povinné zrážky, nemôže presiahnuť:

a) v prípade úmrtia zamestnanca v aktívnom zamestnaní alebo na neplatenej dovolenke z naliehavých osobných dôvodov, na dovolenke z osobných dôvodov, alebo na dovolenke kvôli vojenskej službe, výšku základného platu, ktorý by zamestnanec dostal vo svojej triede na svojom stupni, keby ešte žil, plus ľubovoľné príspevky, ktoré by dostával, mínus daň a ostatné povinné zrážky;

b) výšku starobného dôchodku počas obdobia po dni, v ktorom by bol zamestnanec uvedený v a), dosiahol vek 65 rokov, na ktorý by mal potom nárok, keby ešte žil, na základe svojej triedy a svojho stupňa v čase smrti, plus rodinné prídavky, ktoré by dostával, mínus daň a ostatné povinné zrážky;

c) v prípade úmrtia bývalého zamestnanca s nárokom na starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok, výšku dôchodku, na ktorý by mal nárok, keby ešte žil, podľa príspevkov a zrážok stanovených v písm. b);

d) v prípade úmrtia bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo zamestnania pred dosiahnutím veku 60 rokov a požiadal, aby bol jeho starobný dôchodok odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek 60 rokov, výšku dôchodku, na ktorý by mal nárok, keby ešte žil, podľa príspevkov a zrážok stanovených v písm. b).

2. Na účely odseku 1 sa váhy nezohľadnia.

3. Maximálna čiastka vymedzená v pododsekoch písm. a), b), c) a d) sa pridelí osobám s nárokom na dôchodok pre pozostalú osobu úmerne k jednotlivým nárokom, pričom na tento účel sa odsek 1 neberie do úvahy.

Pre takto pridelené čiastky platí článok 41g.“

Článok 19

Druhý a tretí odsek článku 41g o podmienkach zamestnania sa nahrádzajú týmto:

„Zvážia sa podľa sadzby pevne stanovenej pre krajinu v rámci alebo mimo spoločenstiev, v ktorej má príjemca podľa predložených dôkazov bydlisko.

Ak príjemca uvedie svoje bydlisko v krajine, pre ktorú nie sú pevne stanovené úpravy, platia korekcie 100.“

Článok 20

V článku 45 o podmienkach zamestnania:

1. v odseku 1 písm. b):

a) sa posledná veta týmto mení a dopĺňa takto: „Táto výpovedná lehota nie je dlhšia ako tri mesiace, ani kratšia ako jeden mesiac;“

b) sa týmto dopĺňa táto nová veta: „V prípade zamestnanca, ktorého pracovná zmluva bola predĺžená, výpovedná lehota nie je kratšia ako jeden mesiac na každý ukončený rok zamestnania, pričom ide minimálne o jeden mesiac a maximálne o šesť mesiacov.“

2. Odsek 2 písm. b) sa nahrádza týmto:

„b) — automaticky v posledný deň mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov,

— na vlastnú žiadosť zamestnanca v posledný deň mesiaca uvedeného v žiadosti, keď má aspoň 60 rokov alebo keď je medzi 50-kou a 60-kou a spĺňa podmienky na okamžité vyplatenie dôchodku v súlade s článkom 8 prílohy VI.“

Článok 21

Článok 46 o podmienkach zamestnania sa týmto mení a dopĺňa takto:

„*Článok 46*

Zamestnanie, či už na dobu určitú, alebo neurčitú, môže nadácia ukončiť bez výpovede:

a) počas alebo na konci skúšobnej lehoty v súlade s druhým odsekom článku 25;

b) ak zamestnanec prestane spĺňať požiadavky článku 23 ods. 2 písm. a) a d). Ak však zamestnanec prestane spĺňať požiadavky stanovené v článku 23 ods. 2 písm. d), jeho zmluva môže byť ukončená len v súlade s článkom 41b;

c) ak nie je zamestnanec schopný pokračovať vo svojich pracovných povinnostiach na konci obdobia platenej zdravotnej dovolenky podľa ustanovení článku 30. V tom prípade dostane zamestnanec za každý ukončený mesiac práce príspevok rovný svojmu základnému platu plus rodinné prídavky za dva dni.“

Článok 22

Do podmienok zamestnania sa týmto vkladá tento článok:

„*Článok 46a*

1. Bývalý zamestnanec, ktorý je po ukončení svojho zamestnania v nadácii nezamestnaný:

— ktorý nedostáva od nadácie alebo Európskych spoločenstiev starobný alebo invalidný dôchodok,

— ktorého zamestnanie neskončilo rezignáciou alebo zrušením zmluvy z disciplinárnych dôvodov,

— ktorý odpracoval v zamestnaní aspoň šesť mesiacov,

— a ktorý býva v členskom štáte spoločenstiev,

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

Keď je oprávnený na dávky v nezamestnanosti podľa vnútroštátneho systému, je povinný priznať to nadácii, ktorá o tom bude okamžite informovať Komisiu. V tom prípade sa čiastka týchto dávok odpočíta od príspevku vyplácaného podľa odseku 3.

2. Aby mal nárok na tento príspevok v nezamestnanosti, bývalý zamestnanec:

a) sa na vlastnú žiadosť zaregistruje ako hľadajúci zamestnanie na úrade práce členského štátu, v ktorom uviedol svoje bydlisko;

b) splní povinnosti stanovené právnym predpisom toho členského štátu pre osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti podľa daného právneho predpisu;

c) každý mesiac predloží nadácii, ktorá hneď predloží Komisii, potvrdenie vydané príslušným vnútroštátnym úradom práce, udávajúce, či splnil, alebo nesplnil podmienky uvedené v písm. a) a b).

Príspevok môže spoločenstvo udeliť alebo ponechať, aj kde povinnosti uložené štátom uvedené v písm. b) neboli splnené, v prípade choroby, úrazu, materstva, invalidity alebo situácie uznanej ako podobnej, alebo kde ich vnútroštátny orgán, oprávnený splniť tieto povinnosti, odpustil.

Komisia po získaní stanoviska výboru expertov určí ustanovenia, ktoré pokladá za potrebné na uplatnenie tohto odseku.

3. Príspevok v nezamestnanosti sa pevne stanoví podľa základného platu, ktorý zamestnanec dosiahol v čase skončenia zamestnania. Tento príspevok sa stanoví takto:

— 60 % základného platu na počiatočné obdobie 12 mesiacov,

— 45 % základného platu od 13. do 18. mesiaca,

— 30 % základného platu od 19. do 24. mesiaca.

Čiastky takto vypočítané nie sú ani nižšie ako 30 000 Bfr, ani vyššie ako 60 000 Bfr.

Nižšie a vyššie čiastky uvedené v druhom pododseku môže každý rok Rada prešetriť na návrh Komisie.

4. Príspevok v nezamestnanosti sa vypláca bývalému zamestnancovi maximálne počas 24 mesiacov odo dňa ukončenia zamestnania. Ak však bývalý zamestnanec v tom čase prestane spĺňať podmienky stanovené v odseku 1 a 2, vyplácanie príspevku v nezamestnanosti sa pozastaví. Vo vyplácaní sa pokračuje, ak pred uplynutím toho obdobia bývalý zamestnanec opäť spĺňa uvedené podmienky a nenadobudne nárok na štátne dávky v nezamestnanosti.

5. Bývalý zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, je oprávnený na rodinné prídavky ustanovené v článku 6, 7 a 8 prílohy IV; príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe príspevku v nezamestnanosti podľa podmienok stanovených v článku 6 prílohy IV.

Bývalý zamestnanec je povinný priznať ľubovoľné príspevky rovnakého druhu, ktoré dostáva on alebo jeho manželský partner z iných zdrojov; tieto príspevky sa odrátajú od príspevkov, ktoré sa vyplácajú na základe tohto článku.

Bývalý zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, je oprávnený podľa ustanovení v článku 38 na nemocenské poistenie bez toho, že by musel platiť nejaké príspevky.

6. Na príspevok v nezamestnanosti a rodinné prídavky sa uplatnia korekcie pre členský štát, ktorého obyvateľom bývalý zamestnanec je podľa ním predložených dôkazov. Úprava platná pre príspevok v nezamestnanosti je vždy úprava na základe poslednej ročnej revízie. Tieto čiastky vyplatí Komisia v mene krajiny bydliska; prekonvertujú sa podľa výmenných kurzov ustanovených v druhom odseku článku 63 personálneho poriadku.

7. Pracovníci prispievajú na jednu tretinu financovania systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok je pevne stanovený ako 4 % základného platu príslušnej osoby, pričom sa váhy ustanovené v článku 64 personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev nezohľadnia. Tento príspevok sa mesačne zráža z platu príslušnej osoby a platí sa, spolu s ostatnými dvoma tretinami, ktoré znáša nadácia, do osobitného nezamestnaneckého fondu. Tento fond je spoločný pre nadáciu a inštitúcie spoločenstva, ktoré platia svoje príspevky Komisii každý mesiac, najneskôr do osem dní od výplaty odmeny. Všetky výdavky vzniknuté uplatnením tohto článku schváli a zaplatí Komisia v súlade s ustanoveniami finančných nariadení platnými pre všeobecný rozpočet Európskych spoločenstiev.

8. Príspevok v nezamestnanosti vyplatený bývalému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, podlieha nariadeniu (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68, ktorým sa ustanovujú podmienky a postup uplatňovania dane v prospech Európskych spoločenstiev.

9. Štátne úrady zodpovedné za zamestnanosť a nezamestnanosť konajúce v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a Komisia navzájom efektívne spolupracujú pri zabezpečovaní správneho uplatňovania tohto článku.

10. Podrobné dojednania na uplatnenie tohto článku podliehajú pravidlám stanoveným na základe vzájomnej dohody medzi inštitúciami spoločenstiev po získaní stanoviska Výboru pre personálny poriadok, bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia tretieho pododseku odseku 2.

11. Jeden rok od zavedenia tohto systému poistenia pre prípad nezamestnanosti, a potom každé dva roky predloží Komisia rade správu o finančnej situácii systému. Komisia môže nezávisle od tejto správy predkladať Rade návrhy na úpravu príspevkov do tohto systému poistenia, stanovených v odseku 7, ak to uplatnenie systému vyžaduje. Rada pri týchto návrhoch koná podľa podmienok stanovených v treťom pododseku odseku 3.“

Článok 23

Do článku 54 o podmienkach zamestnania sa dopĺňajú tieto články k článkom platným analogicky pre riaditeľa a námestníka riaditeľa: 38, 38a, 39, 40, 40a až 41h.

Článok 24

1. Nadpis hlavy VII o podmienkach zamestnania sa nahrádza nadpisom: „Záverečné ustanovenia“.

2. Do podmienok zamestnania sa týmto vkladá tento článok:

„Článok 56a

Dávky a úhrady akejkoľvek povahy ustanovené podľa týchto podmienok zamestnania nemôžu byť vyplatené spolu s inými dávkami alebo úhradami rovnakého druhu vyplácanými zo všeobecného rozpočtu Európskych spoločenstiev.

Zamestnanec okamžite upozorní riaditeľa na každý prípad duplicitnej platby, ktorý sa ho týka.“

Článok 25

Článok 4 prílohy IV k podmienkam zamestnania sa nahrádza týmto:

„Článok 4

Základné mesačné platy sú určené pre každú triedu a stupeň, ako udáva táto tabuľka:

Triedy	Stupne							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	195 848	206 827	217 806	228 785	239 764	250 743	261 722	272 701
A 5	161 470	171 036	180 602	190 168	199 734	209 300	218 866	228 432
A 6	139 537	147 151	154 765	162 379	169 993	177 607	185 221	192 835
A 7	120 115	126 092	132 069	138 046	144 023	150 000		
A 8	106 232	110 514						
B 1	139 537	147 151	154 765	162 379	169 993	177 607	185 221	192 835
B 2	120 903	126 570	132 237	137 904	143 571	149 238	154 905	160 572
B 3	101 408	106 122	110 836	115 550	120 264	124 978	129 692	134 406
B 4	87 711	91 798	95 885	99 972	104 059	108 146	112 233	116 320
B 5	78 399	81 709	85 019	88 329				
C 1	89 462	93 069	96 676	100 283	103 890	107 497	111 104	114 711
C 2	77 810	81 117	84 424	87 731	91 038	94 345	97 652	100 959
C 3	72 586	75 418	78 250	81 082	83 914	86 746	89 578	92 410
C 4	65 579	68 238	70 897	73 556	76 215	78 874	81 533	84 192
C 5	60 479	62 956	65 433	67 910				
D 1	68 345	71 333	74 321	77 309	80 297	83 285	86 273	89 261
D 2	62 319	64 972	67 625	70 278	72 931	75 584	78 237	80 890
D 3	58 003	60 484	62 965	65 446	67 927	70 408	72 889	75 370
D 4	54 688	56 930	59 172	61 414“				

Článok 26

Do prílohy IV k podmienkam zamestnania sa týmto dopĺňa nový článok:

„Článok 4a

Ustanovenia článku 66a personálneho poriadku Európskych spoločenstiev, ktoré uplatňujú osobitnú dočasnú daň a príspevky pri ukončení zamestnania, analogicky platia pre zamestnancov nadácie, riaditeľa a námestníka riaditeľa.“

Článok 27

Článok 6 prílohy IV k podmienkam zamestnania sa mení a dopĺňa takto:

1. odsek 1 sa nahrádza týmto:

„1. Príspevky na domácnosť sa pevne stanovia ako 5 % zo základného platu, podľa minima stanoveného v článku 1 ods. 1 prílohy VII personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev.“

2. Dopĺňa sa tento nový odsek:

„5. Ak má zamestnanec nárok na príspevky na domácnosť len podľa odseku 2 písm. b) a iná osoba ako zamestnanec má podľa zákona alebo súdneho príkazu, alebo príslušného administratívneho úradu v starostlivosti všetky jeho v zmysle článku 7 ods. 2 a 3 nižšie nezaopatrené deti, príspevky na domácnosť sa vyplácajú tejto druhej osobe v mene a za zamestnanca. Táto podmienka sa pokladá za splnenú v prípade nezaopatrených detí, ktoré dosiahli dospelosť, ak tieto deti majú svoje normálne bydlisko u druhého rodiča.

Ak sú však deti zamestnanca v opatere viacerých rozličných osôb, príspevky na domácnosť sa rozdelia medzi ne podľa počtu detí v opatere.

Ak osoba s nárokom podľa vyššie uvedeného na príspevky na domácnosť v mene zamestnanca má zároveň nárok na tieto príspevky z dôvodu svojho postavenia ako zamestnanec nadácie alebo Európskeho centra pre rozvoj odbornej prípravy na zamestnanie, alebo ako úradník, alebo iný zamestnanec Európskych spoločenstiev, táto osoba dostane len vyšší z oboch príspevkov.“

Článok 28

Článok 7 prílohy IV k podmienkam zamestnania sa mení a dopĺňa takto:

1. odsek 1 týmto sa nahrádza týmto:

„1. Zamestnanec, ktorý má jedno alebo viac nezaopatrených detí, dostane v súlade s odsekmi 2 a 3 prídavok rovný čiastke stanovenej v článku 2 ods. 1 prílohy VII personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev.“

2. Dopĺňa sa tento nový odsek:

„7. Ak starostlivosť o nezaopatrené dieťa v zmysle odseku 2 a 3 bola zverená podľa zákona alebo súdneho príkazu, alebo príslušného správneho orgánu inej osobe, prídavky na nezaopatrené deti sa vyplatia v mene a za zamestnanca tejto osobe.“

Článok 29

Článok 8 prílohy IV k podmienkam zamestnania sa mení a dopĺňa takto:

1. V odseku 1 sa slová „maximálne do 1 772 Bfr na mesiac na každé nezaopatrené dieťa“ nahrádzajú slovami „do maximálnej výšky podľa ustanovenia v prvom odseku článku 3 prílohy VII personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev na každé nezaopatrené dieťa.“

2. Dopĺňa sa tento odsek:

„Ak starostlivosť o dieťa, na ktoré sa vypláca príspevok na vzdelávanie, bola zverená podľa zákona alebo súdneho príkazu, alebo príslušného administratívneho úradu inej osobe, príspevok na vzdelávanie sa vypláca tejto osobe v mene a za zamestnanca. V takých prípadoch vzdialenosť aspoň 50 km uvedená v predchádzajúcom odseku sa počíta z miesta bydliska osoby, ktorá má dieťa v starostlivosti.“

Článok 30

V prílohe IV k podmienkam zamestnania:

1. sa článok 9a nahrádza týmto:

„*Článok 9a*

Ak sa podľa článkov 6, 7 a 8 tieto rodinné prídavky vyplácajú inej osobe ako zamestnancovi, tieto prídavky sa vyplácajú v mene krajiny, v ktorej táto osoba býva, prepočítanej podľa možnosti na základe výmenného kurzu uvedeného v druhom odseku článku 63 personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev. Podliehajú korekciám pevne stanoveným pre tú krajinu, alebo ak úpravy neboli stanovené, korekcii 100.

Článok 9 platí aj pre osobu poberajúcu tieto rodinné prídavky.“

2. Bývalý článok 9a sa stáva článkom 9b.

Článok 31

Do prílohy IV k podmienkam zamestnania sa týmto vkladá tento nový článok.

„*Článok 9c*

Zamestnanec v kategórii C zamestnaný ako pisár, stenograf, obsluha telexu, univerzálny pisár, výkonný tajomník alebo hlavný sekretár, môže dostávať pevne stanovený príplatok.

Výška tohto príplatku sa rovná výške príplatku ustanoveného v článku 4a prílohy VII personálneho poriadku pre úradníkov Európskych spoločenstiev.“

Článok 32

V prvej zarážke článku 13 prílohy IV k Podmienkam zamestnania sa suma 5 000 Bfr nahrádza sumou 37 000 Bfr a v druhej zarážke suma 3 000 Bfr sumou 22 000 Bfr.

Článok 33

Článok 15 ods. 4 prílohy IV k podmienkam zamestnania sa týmto mení a dopĺňa takto:

1. V druhej vete sa za slová „má nárok“ vkladajú tieto slová: „pre seba a ak je oprávnený na poberanie príspevku na domácnosť, pre svoju manželku a ostatných v zmysle článku 7 nezaopatrených členov rodiny“.

2. Dopĺňa sa tento pododsek:

„Ak však jeho manželka a ostatní v zmysle článku 7 ods. 2 nezaopatrení členovia rodiny nebývajú s zamestnancom v jeho mieste zamestnania, majú nárok raz za kalendárny rok a na základe predloženia podkladov na úhradu cestovných výdavkov z miesta pôvodu do miesta zamestnania alebo na úhradu cestovných výdavkov na iné miesto nepresahujúce cestovné výdavky na predchádzajúcu cestu.“

Článok 34

V článku 17 prílohy IV k podmienkam zamestnania:

1. sa tabuľka v odseku 1 týmto mení a dopĺňa takto:

	Oprávnený na príspevok na domácnosť		Neoprávnený na príspevok na domácnosť	
	1 až 15 dní	od 16. dňa	1 až 15 dní	od 16. dňa
	belgické franky na kalendárny deň			
Kategória A4 – A8 a kategória B	1 817	824	1 232	644
Ostatné kategórie	1 648	768	1 061	531

Diéty sa upravia podľa diét, ktoré dostávajú úradníci spoločenstiev podľa určenia Rady.

2. K odseku 2 sa týmto dopĺňa tento nový pododsek:

„c) Zamestnanec prijatý do zamestnania na dobu určitú nie kratšiu ako jeden rok alebo ktorého riaditeľ pokladá za prijatého na ekvivalentné obdobie, ak má zmluvu na dobu neurčitú, však poberá pri predložení dôkazu, že už nemôže bývať v predchádzajúcom mieste svojho bydliska, diéty počas celého trvania svojej zmluvy, maximálne až jeden rok.“

Článok 35

V článku 20 prílohy IV k podmienkam zamestnania:

a) sa tabuľka v odseku 1 písm. a) nahrádza touto:

	„IKategórie A + B	IIKategórie C + D
Belgicko	2 335	2 160
Dánsko	2 865	2 650
Nemecko	3 205	2 965
Grécko	1 650	1 525
Francúzsko	2 990	2 765
Írsko	3 060	2 830
Taliansko	2 570	2 380
Luxembursko	2 500	2 315
Holandsko	3 060	2 830
Spojené kráľovstvo	4 120	3 810

Diéty pre zamestnancov na služobnej ceste sa upravia podľa diét, ktoré dostávajú úradníci spoločenstiev podľa určenia Rady.“

b) V odseku 2 sa týmto slová „zvlášť o 330 Bfr a 315 Bfr“ nahrádzajú slovami „o 25 %“.

c) Druhý pododsek odseku 7 sa nahrádza týmto:

„Diéty sa znížia o 16 % diét ustanovených v stĺpci I a II za každé poskytnuté jedlo; diéty ustanovené v stĺpcoch I a II sa znížia o 34 % za každý deň poskytnutého ubytovania. Kde má zamestnanec na služobnej ceste zabezpečenú alebo uhradenú celú stravu, alebo ubytovanie zo strany niektorej inštitúcie spoločenstiev alebo orgánu spoločenstva, alebo vnútroštátnej, alebo medzinárodnej správy, alebo organizácie, dostane namiesto diét na služobnú cestu ustanovených vyššie príspevok 17 % čiastok ustanovených v stĺpci I a II.“

d) Odsek 8 sa týmto vypúšťa.

Článok 36

Prvé dva odseky článku 4 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa nahrádzajú týmito:

„Zamestnanec, ktorý po odchode zo zamestnania v nadácii, Európskom centre pre rozvoj odbornej prípravy na zamestnanie alebo niektorej inštitúcii spoločenstiev opäť nastúpi do aktívneho zamestnania v nadácii alebo inštitúcii spoločenstiev, získa nárok na ďalší dôchodok.

Môže požiadať, aby sa pri výpočte jeho nároku na starobný dôchodok vzala do úvahy celé obdobie jeho zamestnania v nadácii, Európskom centre pre rozvoj odbornej prípravy na zamestnanie alebo niektorej inštitúcii spoločenstiev za podmienky, že vyrovná všetky sumy, ktoré mu boli vyplatené ako odstupné alebo ktoré dostal ako starobný dôchodok plus zložitý úrok v sadzbe 3,5 % ročne.“

Článok 37

K článku 10 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto dopĺňa tento odsek:

„3. Odsek 2 platí aj pre zamestnanca, ktorý sa vrátil do funkcie po uplynutí dovolenky z osobných dôvodov podľa článku 11 alebo neplatenej dovolenky podľa článku 33 o podmienkach zamestnania.“

Článok 38

Článok 13 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa nahrádza týmto:

„*Článok 13*

Zamestnanec, na ktorého podľa zistenia posudkovej komisie platia ustanovenia článku 41b, pôjde automaticky do dôchodku v posledný deň mesiaca, v ktorom riaditeľ uzná jeho trvalú neschopnosť plniť si pracovné povinnosti. Nárok na invalidný dôchodok nadobudne účinnosť v prvý deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uznaní trvalej neschopnosti zamestnanca plniť si pracovné povinnosti.“

Článok 39

Druhý odsek článku 14 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa nahrádza týmto:

„Ak nie je príslušná osoba dosadená do svojej pôvodnej funkcie v zamestnaní v nadácii, dostane:

— buď odstupné ustanovené v článku 11 vypočítané na základe obdobia zamestnania skutočne odpracovaného,

— alebo, za predpokladu, že dosiahla vek 50 rokov alebo viac, starobný dôchodok podľa ustanovení článku 41a o podmienkach zamestnania a tejto prílohy.“

Článok 40

V článku 15 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto slová „kde sa zamestnanec“ nahrádzajú slovami „kde sa bývalý zamestnanec“.

Článok 41

K prvému odseku článku 16 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto dopĺňa toto:

„Nie je však nižší ako 60 % starobného dôchodku, na ktorý by bol mal nárok jej manžel, keby bol bez ohľadu na dĺžku zamestnania alebo veku oprávnený na tento dôchodok v čase svojho úmrtia.“

Článok 42

Do prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto vkladá tento článok:

„*Článok 17a*

Ak bývalý zamestnanec poberal invalidný dôchodok, je jeho vdova oprávnená, za predpokladu, že bola zaňho vydatá, keď získal nárok na dôchodok a podľa ustanovení článku 21, na vdovský dôchodok rovný 60 % invalidného dôchodku, ktorý poberal v čase svojho úmrtia.

Minimálny vdovský dôchodok je 35 % posledného základného mesačného platu zamestnanca; výška vdovského dôchodku však v nijakom prípade nepresiahne čiastku invalidného dôchodku, ktorý jej manžel poberal v čase svojho úmrtia.“

Článok 43

V článku 19 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa slová „článku 17 a 18“ nahrádzajú slovami „článku 17, 17a a 18“.

Článok 44

Článok 22 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto vypúšťa.

Článok 45

Článok 23 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto mení a dopĺňa takto:

„*Článok 23*

Ak miesto pobytu zamestnanca alebo bývalého zamestnanca s nárokom na invalidný alebo starobný dôchodok, alebo bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo zamestnania pred dosiahnutím veku 60 rokov a ktorý požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek 60

rokov, je neznáme dlhšie ako jeden rok, jeho manželský partner alebo osoby uznané ako jeho nezaopatrené môžu dočasne poberať dôchodok pre pozostalú osobu, na ktorý by mali podľa týchto podmienok zamestnania nárok.

Ustanovenia prvého odseku platia pre osoby uznané ako nezaopatrené po osobe poberajúcej alebo s nárokom poberať dôchodok pre pozostalú osobu, ktorej miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok.

Dočasné dôchodky podľa prvého a druhého odseku sa prepočítajú na definitívne dôchodky, keď je smrť zamestnanca alebo dôchodcu náležite potvrdená, alebo bol podľa zákona vyhlásený za nezvestného a mŕtveho.“

Článok 46

Článok 27 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa nahrádza týmto:

„*Článok 27*

Rozvedená manželka zamestnanca alebo bývalého zamestnanca má pri jeho úmrtí nárok na dôchodok pre pozostalú osobu podľa vymedzenia v tejto kapitole, za predpokladu, že môže dokázať, že má nárok poberať pri úmrtí svojho bývalého manžela výživné na seba podľa súdneho príkazu alebo na základe vyrovnania medzi ňou a jej bývalým manželom.

Dôchodok pre pozostalú osobu však nemôže byť v nijakom prípade vyšší ako výživné platené v čase úmrtia jej bývalého manžela, pričom sa jeho výška upraví podľa článku 41g o podmienkach zamestnania.

Nárok rozvedenej manželky zanikne, ak sa vydá skôr, ako jej bývalý manžel zomrie. Ak sa znovu vydá po smrti svojho bývalého manžela, platia ustanovenia článku 26.“

Článok 47

Prvý odsek článku 28 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa nahrádza týmto:

„Ak zosnulý zamestnanec zanechá viac ako jednu rozvedenú manželku s nárokom na dôchodok pre pozostalú osobu alebo jednu alebo viac rozvedených manželiek a vdovu oprávnenú na dôchodok pre pozostalú osobu, tento dôchodok sa rozdelí úmerne k trvaniu manželstiev. Platia ustanovenia prvého a tretieho odseku článku 27.“

Článok 48

Posledný odsek článku 38 prílohy VI k podmienkam zamestnania sa týmto vypúšťa.

Článok 49

K podmienkam zamestnania sa týmto dopĺňa táto príloha:

„PRÍLOHA VII

PRÁCA NA POLOVIČNÝ ÚVÄZOK

Článok 1

Povolenie uvedené v článku 29a sa udelí na základe žiadosti zamestnanca maximálne na jeden rok.

Povolenie však môže byť za rovnakých podmienok predĺžené. Žiadosť o predĺženie podá príslušný zamestnanec aspoň mesiac pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie udelené.

Článok 2

Ak dôvody, z ktorých bolo povolenie uvedené v článku 29a udelené, už neplatia, riaditeľ môže povolenie zrušiť pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo udelené, jednomesačnou výpoveďou.

Riaditeľ môže na žiadosť zamestnanca povolenie odobrať pred uplynutím doby, na ktorú bolo udelené.

Článok 3

Zamestnanec má počas povoleného polovičného pracovného úväzku nárok na 50 % svojej odmeny. Poberá však celé detské prídavky a celý príspevok na vzdelávanie.

Počas tohto obdobia nesmie vykonávať žiadnu inú platenú činnosť.

Príspevky na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie sa vypočítajú z celkového základného platu.“

Článok 50

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Toto nariadenie je záväzné vo svojej celistvosti a priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch.

V Bruseli 23. februára 1987

Za Radu

predseda

P. DE KEERSMAEKER