EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 30.3.2011
KOM(2011) 171 v konečném znění

ZPRÁVA EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

ROVNOVÁHA MEZI STAROU A NOVOU STRUKTUROU SLUŽEBNÍHO POSTUPU

Článek 6 služebního řádu

ZPRÁVA EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

ROVNOVÁHA MEZI STAROU A NOVOU STRUKTUROU SLUŽEBNÍHO POSTUPU

Článek 6 služebního řádu

0 – PŘEDMLUVA A SHRNUTÍ POLITIKY

Reforma služebního řádu v roce 2004 měla dvě hlavní priority: zaprvé modernizovat evropskou veřejnou správu a především systém služebního postupu, který platil již více než 40 let, a zadruhé zajistit značné finanční úspory v reálných hodnotách. Původní cíl druhého z úkolů byl jasně stanoven – v následujících 15 letech ušetřit více než 1 miliardu EUR. Jelikož od přijetí reformních opatření uplynulo pouze sedm let, je obtížné hodnotit, jaké by mohly být skutečné úspory za celé období. Z dlouhodobého hlediska však simulace naznačují, že reforma z roku 2004 má významný finanční dopad na mzdové výdaje a důchody. Úspory související s prováděním reformních opatření vyčíslil Eurostat, podle jehož odhadů ušetří reforma z roku 2004 v dlouhodobém horizontu (v dalších 50 letech) každoročně více než 1,5 miliardy EUR oproti situaci, kdy by nebyla provedena. Z toho lze vyvozovat, že reforma z roku 2004 je z hlediska rozpočtové disciplíny úspěšná.

Pokud jde o modernizaci služebního řádu a přepracování systému služebního postupu, cílem reformy z roku 2004 bylo zjednodušit starý systém založený na čtyřech kategoriích zaměstnanců a podpořit povyšování podle zásluh. Nový systém měl úředníkům zajistit v průměru stejnou perspektivu služebního postupu jako systém předchozí, ovšem byl navržen tak, aby úředníci vykazující nejlepší výsledky mohli být za své úsilí odměňováni prostřednictvím nové perspektivy služebního postupu. Tato zpráva poskytuje první nástin toho, zda a do jaké míry se tohoto cíle podařilo dosáhnout.

Přesněji řečeno, tato zpráva ukazuje, že oproti předchozímu služebnímu řádu si úředníci s rychlým postupem podle nových pravidel v průměru polepšili. Zpráva však zdůrazňuje, že se dopad pravidel z roku 2004 na služební postupy výrazně liší podle kategorie zaměstnanců. Například pro administrativní pracovníky představuje nový systém služebního postupu výrazný přínos v podstatě bez ohledu na jejich zásluhy. Naopak pro skupinu začínajících administrátorů jako celek je perspektiva služebního postupu mnohem méně atraktivní než podle předchozích pravidel.

Zpráva dále analyzuje dopad přechodných opatření týkajících se úředníků, kteří nastoupili před květnem 2004, a zaměřuje se přitom na manažerské pozice. Zpráva dochází k závěru, že zavedení nové struktury služebního postupu spolu s přechodem na novou platovou tabulku vedlo k řadě neočekávaných důsledků a že v některých případech došlo k přerušení vazby mezi mírou služební odpovědnosti a výší odměny. Lze proto vyvozovat, že rozpočtové úspory získané díky reformě z roku 2004 se mezi zaměstnance rozdělují nerovnoměrně, zejména na úkor funkční skupiny administrátorů jako celku.

Tento závěr je třeba vzít v potaz při veškerých úvahách o případné další změně služebního řádu. Pokud má totiž být Evropská unie přilákat ty nejnadanější a loajální úředníky a současně

si zachovat různorodou zeměpisnou základnu, měla by lépe rozložit břemeno úspor na jednotlivé skupiny zaměstnanců.

OBSAH

0 – Předmluva a shrnutí politiky 2

I – Souvislosti, právní kontext a metodika 6

Rámeček 1, Základní plat a čistá mzda 7

Rámeček 2, Co znamená „paralelní pohyb“? 8

II – Hlavní zjištění: s výjimkou administrativních pracovníků panuje celkově rovnováha 10

1) Administrátoři s praxí mohou mít rovnocennou strukturu služebního postupu, pokud byli přijati v nové platové třídě AD7. 10

Tabulka 1: Srovnání staré a nové struktury služebního postupu při přijetí, po 10/20 letech a ve věku odchodu do důchodu (platová třída a základní* měsíční plat) 11

2) Začínající administrátoři si v novém systému vydělají výrazně méně než ve starém systému, přičemž po zvýšení věku pro odchod do důchodu se tento rozdíl příliš nezmenšil... 11

Tabulka 2: Srovnání staré a nové struktury služebního postupu při přijetí, po 10/20 letech a ve věku odchodu do důchodu (platová třída a základní* měsíční plat) 12

Tabulka 3: Nejnižší a nejvyšší platová třída u vybraných vedoucích pozic (základní měsíční plat v EUR) 13

3) U technických a administrativních asistentů je služební postup podle starého a nového služebního řádu v zásadě v rovnováze. 13

Tabulka 4: Srovnání staré a nové struktury služebního postupu při přijetí, po 10/20 letech a ve věku odchodu do důchodu (platová třída a základní* měsíční plat) 14

4) U administrativních pracovníků je zásada rovnováhy mezi služebními postupy očividně porušena, protože nově přijímaní pracovníci vydělávají v novém systému mnohem více než ve starém systému. 14

Tabulka 5: Srovnání staré a nové struktury služebního postupu při přijetí, po 10/20 letech a ve věku odchodu do důchodu (platová třída a základní* měsíční plat) 15

III – Závěry 15

Tabulka 6: Rozdíl mezi starou a novou strukturou služebního postupu 16

PŘÍLOHA 1 17

a) Dopad přílohy XIII na všechny kategorie úředníků 17

b) Dopad osvědčovacího řízení 18

c) Dopad na nejvyšší platové třídy a vedoucí pozice 18

Rámeček A1, Koeficient násobení 19

PŘÍLOHA 2 21

Tabulka A1: Rozdíl v odměně podle nového služebního řádu v závislosti na rychlosti služebního postupu 21

PŘÍLOHA 3 22
Tabulka A2: Poměr úředníků s delším / rychlejším postupem 22
PŘÍLOHA 4 23
Tabulka A3: Průměrný věk odchodu do důchodu (2000–2004) 23
Tabulka A4: Průměrný věk při přijetí (2000–2004) 23
Tabulka A5: Průměrný věk při přijetí (2004–2009) 23
Tabulka A6: Průměrný počet let ve službě před povýšením (v letech 2000–2004) 24

Podle čl. 6 odst. 3 služebního řádu *„[...] předkládá Komise každoročně rozpočtovému orgánu zprávu o vývoji průměrných služebních postupů v obou funkčních skupinách na každý orgán, v níž je uvedeno, zda byla respektována zásada rovnováhy, a pokud nebyla, do jaké míry byla porušena*." V čl. 6 odst. 4 služebního řádu se dále uvádí: *„Aby bylo zajištěno zachování souladu systému [...], budou sazby stanovené v příloze I bodu B přezkoumány na konci pětiletého období počínajícího dnem 1. května 2004 na základě zprávy Komise Radě a na základě návrhu Komise."* V souladu s těmito ustanoveními připravila Komise technickou zprávu, která má být předložena Evropskému parlamentu a Radě[1]. Tato zpráva porovnává „starou" a „novou" strukturu služebního postupu a nachází určité nesrovnalosti. V první části zprávy je vysvětlen právní rámec, použitá metodika a hlavní hypotézy, z nichž zpráva vychází. V druhé části jsou dopodrobna rozvedeny výsledky u různých typů pracovních míst.

I – SOUVISLOSTI, PRÁVNÍ KONTEXT A METODIKA

Rovnováha mezi „starou" a „novou" strukturou služebního postupu má být pravidelně kontrolována. V čl. 6 odst. 5 služebního řádu je stanoveno, že *„rovnováha mezi průměrným služebním postupem před 1. květnem 2004 a průměrným postupem úředníků přijatých do služebního poměru po tomto dni se posuzuje jako výsledek srovnání počtu povýšení a délky služby během stanoveného referenčního období za předpokladu, že počet zaměstnanců zůstává nezměněn"*. Pojem „průměrný služební postup" není v této definici blíže specifikován.

První přístup vychází z předpokladu, že mezi starou a novou strukturou služebního postupu existuje rovnováha, dochází-li podle předchozího a nového služebního řádu ke stejnému **celkovému zvýšení základního měsíčního platu** během průměrného služebního postupu (tj. během služebního postupu hypotetického průměrného úředníka přijatého v průměrném věku nástupu úředníků v dané funkční skupině/kategorii, který je povýšen po uplynutí průměrné doby setrvání v každé příslušné platové třídě a který případně v průměrném věku v dané funkční skupině/kategorii odejde do důchodu). Kontrola dodržování zásady rovnováhy by tak zahrnovala pouze výpočet rozdílu mezi prvním platem při nástupu do evropského orgánu a posledním platem při odchodu do důchodu a kontrolu tohoto rozdílu podle předchozího a stávajícího služebního řádu.

Tento přístup je sice přímočarý a jeho použití je poměrně snadné, nezohledňuje však zcela záměry reformy služebního řádu. Reforma měla změnit strukturu služebního postupu úředníků tak, že by na začátku služebního poměru dostávali nižší plat, ale měli by lepší možnosti povýšení a vyšší plat na konci služebního poměru. To znamená, že v nové struktuře služebního postupu bude pravděpodobně rozdíl mezi prvním a posledním platem vyšší, takže použití nových pravidel povede k úspoře celkových mzdových výdajů.

Aby byla zajištěna co nejlepší srovnatelnost, bylo pro stávající účely rozhodnuto vymezit „odměnu" jako základní plat, čímž se vyloučily faktory jako případné příspěvky dle přílohy VII služebního řádu, které se podle článku 62 služebního řádu technicky vzato považují za součást „odměny", ale liší se podle osobní situace úředníka.

Proto bylo rozhodnuto, že se bude pracovat s pojmem **akumulovaná základní odměna za celou dobu služebního poměru**, tj. součet všech základních měsíčních platů vyplacených od

---

[1] V příloze XIII služebního řádu je dále stanoveno: „Spolu se zprávou předloženou na základě čl. 6 odst. 3 služebního řádu předloží Komise také informace o finančních důsledcích procentních kvót pro povýšení stanovených v této příloze a o integraci úředníků, kteří byli ve služebním poměru již před 1. květnem 2004." Tyto informace jsou uvedeny v příloze I.

nástupu až po odchod do důchodu. Je třeba uvést, že ani po odečtení souvisejících výhod (viz výše) se tento základní plat nerovná skutečné částce, kterou úředník obdrží. Má to dva důvody:

1) čistá mzda je výrazně snížena o různé povinné odvody (viz rámeček 1, *Základní plat a čistá mzda*);

2) čistá mzda téměř 50 % zaměstnanců, kteří byli přijati **před 1. květnem 2004**, je snížena o tzv. koeficient násobení, který zajišťuje finanční neutralitu reformy z roku 2004 tím, že v souladu s článkem 66 služebního řádu snižuje jejich základní plat (viz rámeček A1 v příloze 1).

RÁMEČEK 1, ZÁKLADNÍ PLAT A ČISTÁ MZDA

Rámeček 1, Základní plat a čistá mzda

Základní platy v této zprávě vycházejí z platové tabulky uvedené v článku 66 služebního řádu. Tato mzda však podléhá řadě povinných srážek, z nichž některé kompenzují sociální výhody (důchodový systém, nemocenské pojištění, úrazové pojištění). Následující tabulka uvádí sazby odvodů a daní, které k 1. lednu 2010 zatěžují mzdy úředníků.

Daně/odvody	*Sazba*
Příspěvek na důchodové pojištění	11,6 %
Nemocenské pojištění	1,7 %
Úrazové pojištění	0,1 %
Daň z příjmu	až 45 %
Zvláštní odvod	5,5 %

Protože základ pro posuzování těchto odvodů je různý a daň z příjmu je progresivní, celková sazba odvodů v různých částech platové tabulky je extrémně nerovnoměrná – od 13,4 % u AST1 až po 40,5% u AD16/3. Následující tabulka uvádí několik příkladů měsíčních platů snížených o povinné odvody u různých platových tříd k 1. lednu 2010:

Platová třída	*Základní plat (EUR)*	*Plat po odečtení příspěvků*	*Průměrná sazba daně*	*Mezní sazba daně*
Administrativní pracovník AST1/1	2 654	2 299	13,4 %	13 %
Technický asistent AST3/1	3 398	2 726	19,8 %	25 %
Administrátor AD5/1	4 350	3 414	21,5 %	29 %
Vedoucí oddělení AD9/1	7 128	5 240	26,5 %	40 %
Ředitel AD14/1	13 216	8 386	36,5 %	51 %
Generální ředitel AD16/3	18 371	10 925	40,5 %	51 %

Zejména při výkladu různých tabulek obsažených ve zprávě je třeba tyto odvody neopomínat, protože údaje uváděné v tabulkách jinak ukazují pouze základní plat.

Za zmínku stojí, že úředníci mohou podle svého rodinného postavení a místa výkonu služby pobírat rodinné přídavky a příspěvky za práci v zahraničí (pravidla jsou popsána v oddílech 1 a 2 přílohy VII služebního řádu).

Reforma služebního řádu zvýšila věkovou hranici pro odchod do starobního důchodu na 63 let, čímž prodloužila dobu služebního poměru úředníků, a proto byl výpočet průměrné roční odměny (akumulované odměna za celou dobu služebního poměru vydělené počtem jeho let) upraven tak, aby zohlednil tuto prodlouženou dobu trvání služebního poměru. Tím se sice

kompenzuje skutečnost, že vyšším počtem let se automaticky zvyšuje akumulovaná odměna, ale vliv na rovnováhu mezi starou a novou strukturou služebního postupu je nejednoznačný.

Byly provedeny také simulace různých rychlostí služebního postupu (tj. různé doby setrvání v každé třídě platové tabulky). Jde o klíčový prvek nového služebního řádu: zatímco dle starých pravidel byly rozdíly v odměňování podle rychlosti služebního postupu omezeny, nový služební řád zahrnuje pobídky, které rychlý služební postup odměňují. Podle nového služebního řádu si opravdu úředníci s rychlým postupem vydělají za celou dobu služebního poměru zhruba o 15 % víc než úředníci s běžným postupem, oproti nimž si pak úředníci s pomalým postupem vydělají zhruba o 9 % méně (viz příloha 2). Průměrná odměna u pomalého a rychlého postupu tedy neodpovídá uvažované odměně za průměrný služební postup. V této zprávě se proto za „pomalý postup“ považuje služební postup, u něhož dochází k povýšení po době služby, která je o 25 % delší než u běžného služebního postupu. Podobně se za „rychlý postup“ považuje služební postup, u něhož dochází k povýšení po době služby, která je o 25 % kratší než u běžného služebního postupu. **Průměrnou odměnu za dobu služebního poměru** ve „starém“ a „novém“ systému tedy lze porovnat tak, že se vypočítá průměrná odměna vzhledem k fixnímu podílu pomalých, běžných a rychlých postupů v Komisi (viz příloha 3).

Na základě tohoto předpokladu porovnává tato zpráva čtyři typy pracovních míst, které odpovídají hlavním profilům zaměstnanců přijímaných před reformou služebního řádu a po ní: administrativní pracovníci (dřívější kategorie C), asistenti (dřívější kategorie B), začínající administrátoři (bez praxe) a administrátoři (s praxí). Je třeba uvést, že porovnání staré a nové struktury služebního postupu se provádí v rámci každého z těchto čtyř typů pracovních míst. Porovnání jednotlivých služebních zařazení mezi sebou přináší další komplikace, např. nutnost vypočítat podíl úředníků, kteří mění funkční skupinu/kategorii, a zohlednit průměrný věk, kdy k tomu dochází, atd. Je proto třeba se vyhnout celkovému porovnávání všech služebních postupů. Takový přístup by musel zohlednit časové změny podílu úředníků přijímaných do jednotlivých funkčních skupin/kategorií. To by sice mohlo být relevantní pro posouzení celkového dopadu politiky náboru na rozpočet od doby provedení reformy, avšak přesahovalo by to referenční období dle článku 6 služebního řádu.

Je třeba zmínit, že každé srovnání se musí zakládat na předpokládaném vztahu mezi změnami cen a změnami platů. Tato zpráva vychází z předpokladu, že jejich změny jsou paralelní. Pokud se tento předpoklad ukáže jako mylný, výsledek porovnání struktury služebního postupu bude výrazně jiný (viz rámeček 2, *Co znamená „paralelní pohyb“?*).

RÁMEČEK 2, CO ZNAMENÁ „PARALELNÍ POHYB“?

Rámeček 2, Co znamená „paralelní pohyb“?

Tato zpráva vychází z předpokladu, že pohyb cen a odměn je paralelní. Obecně se průměrný roční plat za celou dobu služebního poměru, vyjádřený v eurech dle referenčního roku 2004, odvozuje následujícím způsobem:

Pokud p_k je míra inflace v roce *k* (kde *k>2004*), pak jakákoli daná suma peněz *s* v eurech roku *t*, představuje $\tilde{s} = \frac{s}{\prod_{k=2004}^{k=t}(1+p_k)}$ v eurech roku 2004 (kde $p_{2004} = 0$).

Nechť $r_t(g,s)$ je odměna v běžných eurech odpovídající platové třídě *g* a platovému stupni *s* v platové tabulce za rok *t*.

Nechť i_t je hodnota sazby používané při úpravě platové tabulky úředníků v roce *t* oproti roku *t-1* (*t*>2004 a $i_{2004} = 0$). Platová tabulka je každoročně upravena tak, že $r_{t+1}(g,s) = r_t(g,s)(1+i_{t+1})$. Výsledkem je, že odměna odpovídající platové třídě *g* a platovému stupni *s* v platové tabulce za rok *t* je vůči odpovídající odměně v platové tabulce z roku 2004 ve vztahu:

$$r_t(g,s) = r_{2004}(g,s)\prod_{k=2004}^{k=t}(1+i_k).$$

Tato částka, vyjádřená v konstantních eurech roku 2004, se zapíše jako:

$$\tilde{r}_t(g,s) = \frac{r_{2004}(g,s)\prod_{k=2004}^{k=t}(1+i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t}(1+p_k)}$$

Průměrná roční odměna *A*, získaná za celou dobu služebního poměru započatého v roce 2004 a trvající *N* let, vyjádřená v eurech roku 2004, se rovná:

$$\tilde{A} = \frac{1}{N}\sum_{t=2004}^{t=2004+N}\tilde{r}_t(g_t,s_t) = \frac{1}{N}\sum_{t=2004}^{t=2004+N}\frac{r_{2004}(g_t,s_t)\prod_{k=2004}^{k=t}(1+i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t}(1+p_k)}$$

$$= \frac{1}{N}\sum_{t=2004}^{t=2004+N}\left(r_{2004}(g_t,s_t)\prod_{k=2004}^{k=t}\frac{(1+i_k)}{(1+p_k)}\right)$$

kde (g_t,s_t) jsou platová třída a platový stupeň dosažené v roce *t*.

Hypotéza paralelního pohybu použitá ve zprávě znamená, že i_k a p_k jsou si pro jakýkoli rok *k* rovny, takže $\prod_{k=2004}^{k=t}\frac{(1+i_k)}{(1+p_k)} = 1$, a proto $\tilde{A} = \frac{1}{N}\sum_{t=2004}^{t=2004+N} r_{2004}(g_t,s_t)$.

Pokud bychom tuto hypotézu opustili, výsledek srovnání mezi starou a novou strukturou služebního postupu, uvedený ve zprávě, by byl zcela jiný. Kdyby například úprava platů byla každoročně pouze o 0,5 procentního bodu nižší než inflace, tj. v poměru $\prod_{k=2005}^{k=t}\frac{(1+i_k)}{(1+p_k)} \approx (1{,}005)^{t-2004}$, průměrná roční odměna v kategorii AD5 by byla o 8 % nižší než v případě jejich paralelního pohybu.

Je proto třeba zdůraznit, že teorie paralelního pohybu musí být v budoucnosti považována za silně hypotetickou. Pokud by kupní síla úředníků v dalších letech pravidelně výrazně klesala, došlo by velmi pravděpodobně k narušení zásada rovnováhy u všech kategorií zaměstnanců.

Je třeba zmínit, že nový služební řád je v platnosti teprve pět let, a proto se zatím novými pravidly neřídil celý služební poměr žádného úředníka, takže některé ukazatele nebylo možné vypočítat, jako například průměrný věk odchodu do důchodu. U osob přijatých po reformě je také průměrný počet let služby v dané platové třídě neobjektivní, protože dosud byli povýšeni pouze úředníci dosahující nejlepších výsledků. Z těchto důvodů byly pro porovnání nové a staré struktury služebního postupu použity sazby uvedené v příloze I.B nového služebního

řádu. Zjištěné údaje sloužily pouze ke kontrole toho, zda jsou skutečné služební postupy v zásadě v souladu s ustanoveními služebního řádu.

Údaje použité v této zprávě jsou v zásadě údaji Komise. Číselné údaje poskytnuté ostatními orgány však jsou v souladu s těmito údaji (viz příloha 4).

II – HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ: S VÝJIMKOU ADMINISTRATIVNÍCH PRACOVNÍKŮ PANUJE CELKOVĚ ROVNOVÁHA

Podle metodiky zprávy je závěr takový, že s výjimkou administrativních pracovníků je „stará“ a „nová“ struktura služebního postupu v zásadě v souladu, i když stará struktura je poněkud výhodnější. Úředníci s rychlým postupem jsou však podle nového služebního řádu odměňováni mnohem lépe. V systému odměňování podle služebního řádu před rokem 2004 totiž byly rozdíly v rychlosti služebního postupu zmírněny. Je jasně vidět, že nový **služební řád lépe umožňuje lepší odměňování v případě rychlého povyšování.** To znamená, že podle nového systému jsou na tom úředníci s rychlejším služebním postupem ve všech funkčních skupinách/kategoriích mnohem lépe.

1) ADMINISTRÁTOŘI S PRAXÍ MOHOU MÍT ROVNOCENNOU STRUKTURU SLUŽEBNÍHO POSTUPU, POKUD BYLI PŘIJATI V NOVÉ PLATOVÉ TŘÍDĚ AD7.

Po 1. květnu 2004 byli administrátoři s praxí (tj. jejichž přijetí bylo podmíněno alespoň několika lety odborné praxe) přijímáni zejména do platové třídy AD6 (75%) a AD7 (25%). K tomu je třeba poznamenat, že mnoho úředníků přijatých po 1. květnu 2004 do platové třídy AD5 mělo *de facto* také delší praxi, ačkoliv nebyla při výběrových řízeních požadována. V období od května 2004 byl totiž celkový počet úředníků kategorie AD5 přijatých ve věku nad 30 let – kteří tedy před nástupem do Komise pravděpodobně získali alespoň několik let odborné praxe – stejný jako celkový počet úředníků přijatých v kategoriích AD6 a AD7. Pojem rovnováhy, který se zde používá, se týká typů pracovních míst nabízených při výběrových řízeních a nezohledňuje skutečný profil přijatých zaměstnanců. Při takovéto struktuře náboru je velmi pravděpodobné, že při porovnání průměrného služebního postupu zaměstnanců Komise založeném nikoli na absolvovaném výběrovém řízení, ale na jejich individuálním profilu by se ukázalo, že zaměstnanci přijatí po květnu 2004 jsou výrazně znevýhodněni.

Vezmeme-li v úvahu pouze platovou třídu při přijetí a porovnáme-li akumulovanou odměnu průměrného úředníka přijatého do platové třídy AD6 a průměrného úředníka přijatého do platové třídy A7 podle starého služebního řádu, lze konstatovat zhruba 10% rozdíl ve prospěch úředníka přijatého podle starého služebního řádu. Ke snížení tohoto rozdílu nedojde ani tehdy, pokud přihlédneme ke zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu, protože zaměstnanci přijatí po květnu 2004 jsou starší než zaměstnanci přijatí dříve, a proto při odchodu do důchodu v 63 letech není jejich služební postup o nic delší. Ještě výrazněji se **znevýhodnění kategorie AD6 ve srovnání s kategorií A7** ukazuje u pomalého postupu a lze je pozorovat dokonce i u rychlého postupu. Nový systém tedy znevýhodňuje úředníky platové třídy AD6 s průměrným služebním postupem oproti úředníkům přijatými do kategorie A7 (o 11 %, viz tabulka v oddíle IV).

Porovnáme-li **služební postup v kategorii A7** se služebním postupem úředníků přijatých **do třídy AD7**, dojdeme k odlišnému výsledku: v této konkrétní situaci je celková výše odměny podle starého a nového služebního řádu **téměř v rovnováze**. Zatímco úředníci s pomalým postupem si nyní za celou dobu služebního poměru vydělají o 7 % méně než podle starého

systému, úředníci s rychlým postupem si podle nového systému vydělají o 8 % více. Celkově lze říci, že **průměrná odměna je u starých a nových služebních postupů téměř v rovnováze**.

TABULKA 1: SROVNÁNÍ STARÉ A NOVÉ STRUKTURY SLUŽEBNÍHO POSTUPU PŘI PŘIJETÍ, PO 10/20 LETECH A VE VĚKU ODCHODU DO DŮCHODU (PLATOVÁ TŘÍDA A ZÁKLADNÍ* MĚSÍČNÍ PLAT)

Stupeň služebního postupu	Při přijetí	Po 10 letech	Po 20 letech	Odchod do důchodu
A7 ve staré struktuře	34 let A7 / 2 (5 770 EUR*)	44 let A5 / 3 (8 264 EUR)	54 let A4 / 5 (10 972 EUR)	61 let A4 / 8 (12 479 EUR)
AD7 v nové struktuře: běžný postup	37 let AD7 / 2 5 802 EUR***	47 let AD10 / 1 8 065 EUR***	57 let AD12 / 2 10 758 EUR***	63 let AD13 / 3 12 684 EUR***
pomalý postup	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD8 / 2 6 565 EUR***	AD11 / 1 9 125 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***
rychlý postup	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 2 8 404 EUR***	AD13 / 2 12 172 EUR***	AD14 / 3 14 351 EUR***

* Základní měsíční plat podle platové tabulky k 1. červenci 2010. Základní plat před odečtením odvodů a daní (viz rámeček 1). Je třeba poznamenat, že zhruba 15 % zaměstnanců přijatých ze seznamu úspěšných kandidátů kategorie A7/A6 v období 2000–2004 bylo přijato do platové třídy A6 v průměrném věku 40,5 let. V novém služebním řádu neexistuje podobný typ služebního postupu.

*** Není zohledněn koeficient násobení platný pro zaměstnance přijaté před 1. květnem 2004 (viz rámeček A1/příloha 1).

2) ZAČÍNAJÍCÍ ADMINISTRÁTOŘI SI V NOVÉM SYSTÉMU VYDĚLAJÍ VÝRAZNĚ MÉNĚ NEŽ VE STARÉM SYSTÉMU, PŘIČEMŽ PO ZVÝŠENÍ VĚKU PRO ODCHOD DO DŮCHODU SE TENTO ROZDÍL PŘÍLIŠ NEZMENŠIL.

Většina (57 %) administrátorů přijatých po 1. květnu 2004 nastoupila na základě výběrových řízení, při nichž nebyla požadována odborná praxe, do platové třídy AD5. Tento profil odpovídá profilu začínajících administrátorů přijímaných podle starého služebního řádu do třídy A8. Je třeba poznamenat, že na rozdíl od administrátorů kategorie A8 má řada administrátorů kategorie AD5 dlouholetou odbornou praxi. To lze vysvětlit skutečností, že před rokem 2004 byla výběrová řízení pro kategorii A8 většinou pořádána současně s výběrovými řízeními pro kategorii A7, u nichž se praxe požadovala. Od května 2004 se naopak konalo pouze velmi málo obecných výběrových řízení pro platové zařazení vyšší než AD5. V důsledku toho se osoby s praxí, jež se zajímaly o práci v orgánech EU, musely hlásit do výběrových řízení, kde praxe nebyla požadována. Jak je však uvedeno v oddíle II bodě 1), pojem rovnováhy, který se zde používá, se týká typů pracovních míst nabízených při výběrových řízeních a nezohledňuje skutečný profil přijatých zaměstnanců.

Předpokládáme-li, že délka služebního poměru je stejná, **došlo v nové struktuře v platové třídě AD5 ve srovnání s kategorií A8 k 9% snížení celkové odměny**. Tento rozdíl může u pomalého postupu činit až 14 %. V novém systému si poněkud polepšili pouze úředníci s rychlým postupem (v průměru 1% nárůst celkové odměny u 25 % úředníků). Pravdou je, že

pokud přihlédneme ke zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu, sníží se toto znevýhodnění: začínající administrátoři jsou totiž přijímáni v mladším věku než administrátoři s praxí, proto mohou díky delší době služby nutné ke získání nároku na plný důchod dosáhnout vyšší platové třídy s vyšší odměnou než ve starém systému (odpovídající číselné hodnoty jsou -4 %, +7 % a zhruba -10 %). **Předpokládáme-li, že délka služebního poměru je stejná,** pak průměrný služební postup podle nového služebního řádu celkově **výrazně znevýhodňuje nově přijaté začínající administrátory**. Toto viditelné znevýhodnění se sníží pouze tehdy (celkově na 3 %), pokud zohledníme skutečnost, že pro získání nároku na plný důchod mají tito administrátoři pracovat delší dobu.

TABULKA 2: SROVNÁNÍ STARÉ A NOVÉ STRUKTURY SLUŽEBNÍHO POSTUPU PŘI PŘIJETÍ, PO 10/20 LETECH A VE VĚKU ODCHODU DO DŮCHODU (PLATOVÁ TŘÍDA A ZÁKLADNÍ* MĚSÍČNÍ PLAT)

Stupeň služebního postupu	Při přijetí	Po 10 letech	Po 20 letech	Odchod do důchodu
A8 ve staré struktuře	30 let A8 / 1 (4 861 EUR*)	40 let A6 / 2 (6 734 EUR)	50 let A4 / 3 (9 967 EUR)	61 let A4 / 8 (12 479 EUR)
AD5 v nové struktuře: běžný postup	30 let** AD5 / 1 4 350 EUR***	40 let AD8 / 1 6 300 EUR***	50 let AD11 / 1 9 125 EUR***	63 let AD13 / 3 12 684 EUR***
pomalý postup	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 1 8 065 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***
rychlý postup	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD9 / 1 7 128 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***	AD14 / 4 14 750 EUR***

* Základní měsíční plat podle platové tabulky k 1. červenci 2010. Základní plat před odečtením příspěvků na sociální zabezpečení a daní (viz rámeček 1).

** Pro účely této simulace se považuje věk začínajících administrátorů při přijetí podle staré a nové struktury služebního postupu za totožný. Skutečný věk při přijetí do platové třídy AD5 v období 2004–2009 však byl o něco vyšší (v Komisi 31,6 let), jelikož byly zahrnuty i osoby s praxí.

*** Není zohledněn koeficient násobení platný pro zaměstnance přijaté před 1. květnem 2004 (viz rámeček A1/příloha 1).

Je třeba uvést, že tato tabulka se netýká služebního postupu vedoucích pracovníků. Rozdíl mezi platem při odchodu do důchodu u nového rychlého služebního postupu oproti služebnímu postupu podle starých pravidel (14 750 EUR oproti 12 479 EUR) platí pouze pro úředníky mimo vedoucí pozice. V praxi je ovšem pravděpodobné, že vedoucích pozic dosáhne řada úředníků s rychlým služebním postupem. V tom případě, jak vyplývá z další tabulky, není rozdíl mezi nejvyšší možnou mzdou podle starých a podle nových pravidel tak vysoký.

TABULKA 3: NEJNIŽŠÍ A NEJVYŠŠÍ PLATOVÁ TŘÍDA U VYBRANÝCH VEDOUCÍCH POZIC (ZÁKLADNÍ MĚSÍČNÍ PLAT V EUR)

	Vedoucí oddělení		Ředitel		Generální ředitel	
	Starý služební řád	*Nový služební řád*	*Starý služební řád*	*Nový služební řád*	*Starý služební řád*	*Nový služební řád*
Nejnižší platová třída / platový stupeň	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 /1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 /1 (14 954)***
Nejvyšší platová třída / platový stupeň	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Poznámka: Uvedené základní platy stanovené v novém služebním řádu nezahrnují příplatek za vedení. Základní plat před odečtením odvodů a daní (viz rámeček 1). Tyto mzdy platí pouze pro zaměstnance přijaté po 1. květnu 2004. Pro zaměstnance přijaté před tímto datem platí příloha XIII služebního řádu (viz příloha 1 této zprávy). Uvedené základní platy představují jen horní a dolní mez a neodrážejí skutečnou dobu setrvání v příslušné platové třídě.

*** Není zohledněn koeficient násobení platný pro zaměstnance přijaté před 1. květnem 2004 (viz rámeček A1/příloha 1).

3) U TECHNICKÝCH A ADMINISTRATIVNÍCH ASISTENTŮ JE SLUŽEBNÍ POSTUP PODLE STARÉHO A NOVÉHO SLUŽEBNÍHO ŘÁDU V ZÁSADĚ V ROVNOVÁZE.

Podle starého služebního řádu byli techničtí a administrativní asistenti přijímáni do platové třídy B5. V novém systému jsou přijímáni do platové třídy AST3. Nově přijímaní asistenti jsou v průměru téměř o tři roky starší než asistenti dřívější kategorie B, což znamená, že zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu ze 60 na 63 let nemá na délku jejich služebního postupu výrazný vliv.

Asistenti s běžným služebním postupem (tj. kde doba setrvání v platové třídě je v souladu s průměrem Komise) si v novém systému vydělají o 5 % méně než ve starém systému (o 4 % méně, přihlédneme-li k odchodu do důchodu v 63 letech). Asistenti s pomalým postupem si v průměru vydělají o 10 % méně než podle starého systému, asistenti s rychlým postupem si však podle nových pravidel vydělají o 4 % více než podle starého služebního řádu. Výsledkem je, že **průměrný služební postup** podle starého a nového systému **je v zásadě v rovnováze**, jelikož starý služební postup byl pouze o 3 % výhodnější než postup nový.

TABULKA 4: SROVNÁNÍ STARÉ A NOVÉ STRUKTURY SLUŽEBNÍHO POSTUPU PŘI PŘIJETÍ, PO 10/20 LETECH A VE VĚKU ODCHODU DO DŮCHODU (PLATOVÁ TŘÍDA A ZÁKLADNÍ* MĚSÍČNÍ PLAT)

Stupeň služebního postupu	Při přijetí	Po 10 letech	Po 20 letech	Odchod do důchodu
B ve staré struktuře	34 let B5 / 2 (3 739 EUR*)	44 let B3 / 3 (5 072 EUR)	54 let B2 / 5 (6 570 EUR)	60 let B1 / 5 (7 779 EUR)
AST3 v nové struktuře: běžný postup	36 let AST3 / 1 3 398 EUR***	46 let AST6 / 1 4 921 EUR***	56 let AST8 / 1 6 300 EUR***	63 let AST9 / 3 7 740 EUR***
pomalý postup	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST7 / 2 5 802 EUR***	AST8 / 3 6 841 EUR***
rychlý postup	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST6 / 2 5 128 EUR***	AST9 / 2 7 428 EUR***	AST11 / 2 9 508 EUR***

* Základní měsíční plat podle platové tabulky k 1. červenci 2010. Základní plat před odečtením odvodů a daní (viz rámeček 1).

*** Není zohledněn koeficient násobení platný pro zaměstnance přijaté před 1. květnem 2004 (viz rámeček A1/příloha 1).

4) U ADMINISTRATIVNÍCH PRACOVNÍKŮ JE ZÁSADA ROVNOVÁHY MEZI SLUŽEBNÍMI POSTUPY OČIVIDNĚ PORUŠENA, PROTOŽE NOVĚ PŘIJÍMANÍ PRACOVNÍCI VYDĚLÁVAJÍ V NOVÉM SYSTÉMU MNOHEM VÍCE NEŽ VE STARÉM SYSTÉMU.

Podle předchozího služebního řádu byli administrativní pracovníci přijímáni do platové třídy C5 a mohli dosáhnout třídy C1. Nejvyšší možné rozpětí mezi jejich odměnou na začátku a na konci služebního poměru bylo 1 ku 1,9, tj. až 5 250 EUR měsíčně. Podle nových pravidel jsou administrativní pracovníci přijímáni do platové třídy AST1 (po 1. květnu 2004 jich bylo přijato 1 300, což představuje více než 25 % všech úředníků přijatých po tomto datu) a teoreticky mohou dosáhnout třídy AST11, což znamená, že **nejvyšší možné rozpětí odměn je 1 ku 3,9, tj. až přes 10 000 EUR měsíčně**.

Pokud jde o celkovou výši odměny za celou dobu služebního poměru, administrativní pracovníci přijatí po 1. květnu 2004 s průměrným služebním postupem si podle nové tabulky odměn vydělají o 6 % více. Po úpravě v souvislosti se zvýšením věkové hranice pro odchod do důchodu **dosáhne nově přijatý administrativní pracovník o 14 % vyšší průměrné roční odměny** než administrativní pracovník, jehož celý služební poměr se řídil starými pravidly.

Je třeba uvést, že pokud předpokládáme, že u starých a nových profilů služebního postupu je celkový počet let aktivní služby shodný (u zaměstnanců Komise průměrně 23,2 let), běžný služební postup končí v platové třídě AST7 s platem 5 802 EUR měsíčně. Připočítáme-li dalších 6 let služby potřebných pro dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu (63 let), dosáhli by nově přijatí administrativní pracovníci s běžným služebním postupem platové třídy AST9 (více než 7 000 EUR měsíčně). Tyto výsledky platí, pokud služební poměr začal v průměrném věku náboru. Je ovšem třeba mít na vědomí, že administrativní pracovník přijatý ve věku 23 let může dosáhnout až platové třídy AST11 (až 9 000 EUR měsíčně).

Není třeba zdůrazňovat, že administrativní pracovník přijatý do třídy AST1 nemá po celou dobu služebního poměru zůstat na jednom pracovním místě. V současnosti přijímaní administrativní pracovníci mají vyšší kvalifikaci, než byla dříve požadována pro kategorii C. Čím větší praxi a odborné vzdělání získají, tím větší zodpovědnost jim lze svěřit. Současně se zvyšují i jejich vyhlídky na povýšení.

U rychlého služebního postupu je výhodnost nového systému ještě zřetelnější. Jak ukazují simulace, obdrží administrativní pracovníci s rychlým služebním postupem za dobu služebního poměru průměrně o 30 % vyšší odměnu než podle starého systému. Podle nového služebního řádu si dokonce vydělají více i administrativní pracovníci s pomalým postupem. Dále je třeba si povšimnout, že **administrativní pracovníci s pomalým služebním postupem si podle nových pravidel vydělají více, než** si podle starých pravidel vydělali **administrativní pracovníci s běžným služebním postupem**. Celkově lze říci, že **průměrná roční odměna administrativních pracovníků je podle nového služebního řádu o 16 % vyšší než průměrná odměna podle starých pravidel**.

TABULKA 5: SROVNÁNÍ STARÉ A NOVÉ STRUKTURY SLUŽEBNÍHO POSTUPU PŘI PŘIJETÍ, PO 10/20 LETECH A VE VĚKU ODCHODU DO DŮCHODU (PLATOVÁ TŘÍDA A ZÁKLADNÍ* MĚSÍČNÍ PLAT)

Stupeň služebního zařazení	Přijetí	Po 10 letech	Po 20 letech	Odchod do důchodu
C ve staré struktuře	34 let C5 / 2 (2 881 EUR*)	44 let C3 / 4 (3 710 EUR)	54 let C2 / 8 (4 620 EUR)	60 let** C1 / 7 (5 084 EUR)
AST1 v nové struktuře: běžný postup	34 let AST1 / 1 2 654 EUR***	44 let AST4 / 1 3 844 EUR***	54 let AST7 / 1 5 568 EUR***	63 let AST9 / 1 7 128 EUR***
pomalý postup	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST3 / 2 3 540 EUR***	AST6 / 1 4 921 EUR***	AST7 / 3 6 046 EUR***
rychlý postup	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST8 / 2 6 565 EUR***	AST11 / 1 9 125 EUR***

* Základní měsíční plat podle platové tabulky k 1. červenci 2010. Základní plat před odečtením odvodů a daní (viz rámeček 1).

** Skutečný věk odchodu úředníků kategorie C do důchodu byl v Komisi v období 2000–2004 pouze 57,2 let, tedy výrazně nižší než v jiných orgánech (viz příloha 4). Tuto skutečnost lze částečně vysvětlit tím, že částečně šlo o příjemce invalidního důchodu. Proto bylo rozhodnuto uvádět zde zákonem stanovený důchodový věk (60 let před rokem 2004).

*** Není zohledněn koeficient násobení platný pro zaměstnance přijaté před 1. květnem 2004 (viz rámeček A1/příloha 1).

III – ZÁVĚRY

Tato zpráva vychází z hypotetických předpokladů ohledně délky služebního postupu a sazeb při povýšení, jež jsou však považovány za dosti realistické. Jelikož nový služební řád platí teprve od května 2004, je velmi obtížné předvídat budoucí chování nově přijatých zaměstnanců. Především údaje o věku odchodu do důchodu a délce služebního postupu jsou značně hypotetické. Je proto důležité rovnováhu služebních postupů nadále monitorovat.

Tato zpráva však zjistila určité rozdíly mezi starou a novou strukturou služebního postupu. V novém systému si zejména administrátoři s praxí vydělají méně, zatímco administrativní pracovníci si podle nových pravidel vydělají výrazně více.

TABULKA 6: ROZDÍL MEZI STAROU A NOVOU STRUKTUROU SLUŽEBNÍHO POSTUPU

	Pomalý služební postup	Běžný služební postup	Rychlý služební postup	**Průměrný služební postup**
Administrativní pracovníci dříve C / AST1	+6 %	+14 %	+30 %	**+16 %**
Asistenti dříve B / AST3	-10 %	-4 %	+4 %	**-3 %**
Začínající administrátoři dříve A8 / AD5	-10 %	-4 %	+7 %	**-3 %**
Administrátoři dříve A7 / AD6	-17 %	-12 %	-2 %	**-11 %**
Administrátoři dříve A7 / AD7	-7 %	-2 %	+8 %	**-1 %**

Zdroj: GŘ HR

Poznámka: „+“ znamená, že nová struktura služebního postupu je výhodnější než stará, pokud jde o průměrnou roční odměnu (upravenou dle změny věkové hranice pro odchod do důchodu).

PŘÍLOHA 1

Finanční důsledky sazeb při povýšení (procentních kvót) upravených v příloze XIII služebního řádu a integrace úředníků, kteří byli ve služebním poměru již před 1. květnem 2004, do nového systému služebního postupu, jakož i o používání osvědčovacího řízení

Příloha XIII služebního řádu stanoví přechodná opatření týkající se úředníků, kteří nastoupili před 1. květnem 2004. Stanoví pravidla, podle kterých mají úředníci postupně přecházet od starého služebního postupu k služebnímu postupu podle nového služebního řádu. Jedno hledisko této progresivní integrace je, že sazby uvedené v příloze I.B se přímo netýkají předchozí struktury služebního postupu a dočasně jsou nahrazeny sazbami *ad hoc*. V této příloze jsou uvedeny některé statistiky týkající se služebních postupů úředníků, na něž se vztahuje příloha XIII, podle zvýšení jejich platu za období 2004–2009, které lze chápat jako přímé vyjádření finančních důsledků tohoto přechodného období[2]. V oddíle a) této přílohy je uvedeno skutečné zvýšení platů v každé ze čtyřech kategorií úředníků, které existovaly před 1. květnem 2004, oddíl b) obsahuje podrobnější analýzu dopadu osvědčovacího řízení a v oddíle c) je poukázáno na některé nesrovnalosti zavedené přílohou XIII, zejména týkající se vyšších platových tříd a vedoucích pozic.

A) DOPAD PŘÍLOHY XIII NA VŠECHNY KATEGORIE ÚŘEDNÍKŮ

Vychází se z výpočtu částky, o kterou se zvýšil základní plat úředníků, kteří byli přijati před 1. květnem 2004 a kteří v květnu 2009 stále pracovali. Toto zvýšení je srovnáno se zvýšením, ke kterému by došlo, kdyby se služební řád nezměnil. Rovněž je uvedeno porovnání se zvýšením, ke kterému by došlo, pokud by se dotyčným úředníkům průměrně zvyšoval plat podle nové platové stupnice.

Výpočet ukazuje, že všem úředníkům přijatým před 1. květnem 2004 se plat zvýšil více, než pokud by se služební řád nezměnil. Tato výhoda je nevýrazná u kategorie A, kde zvýšení platu činilo o 0,1 procentního bodu ročně více, než pokud by nedošlo k reformě služebního řádu, a o něco méně (–0,1 procentního bodu), než by dotyční úředníci měli podle sazeb uvedených v příloze I.B nového služebního řádu.

U kategorie B je výhoda oproti starému služebnímu řádu mnohem významnější než u platové třídy A. Asistentům se každoročně zvýšil plat o 0,5 procentního bodu více než podle starých pravidel, což je dokonce větší zvýšení než podle nového služebního řádu.

V případě bývalých kategorií C a D zaznamenané zvýšení platu nezohledňuje osvědčovací řízení podle čl. 10 odst. 3 přílohy XIII služebního řádu. Z tohoto důvodu je zvýšení platu u kategorií C a D 1,5krát vyšší, než by bylo podle starých pravidel. Výsledné zvýhodnění činí 0,6 procentního bodu ročně u kategorie D a 0,7 procentního bodu u kategorie C. Toto zvýšení je však daleko nižší, než stanoví nový služební řád pro funkční skupinu asistentů.

---

[2] Výsledky uvedené v této příloze vycházejí z údajů týkajících se zaměstnanců Komise. Nemusí se přímo týkat ostatních orgánů, protože provádění přílohy XIII se může v jednotlivých orgánech lišit.

B) DOPAD OSVĚDČOVACÍHO ŘÍZENÍ

Osvědčovací řízení, díky němuž mohou zaměstnanci v bývalé kategorii C a D změnit svůj služební postup (kvalitativní změna) a stát se členy funkční skupiny asistentů bez omezení, pomáhá ještě zvýšit jejich odměnu.

Výpočet prokazuje, že po pěti letech má osvědčovací řízení velmi značný dopad na zvýšení platu dotyčných osob. Například zaměstnancům v platové skupině C, kteří absolvovali osvědčovací řízení, se oproti starému služebnímu řádu zvýšil plat téměř dvojnásobně. Rozdíl je ještě výraznější u zaměstnanců v platové skupině D, jejichž plat se ve srovnání s potenciálním zvýšením podle starého služebního řádu zvýšil téměř třikrát.

V průměru je však celkový dopad osvědčovacího řízení na kategorie C a D spíše omezený. Průměrné roční zvýšení platu u všech úředníků v kategorii D činilo pouze o 0,1 procentního bodu více, než by činilo bez absolvování osvědčovacího řízení, a 0,2 procentního bodu více u úředníků v kategorii C. To lze vysvětlit hlavně tím, že v období od 1. května 2004 do 1. května 2009 absolvovala osvědčovací řízení jen malá část všech úředníků, kteří by jej mohli potenciálně využít (28 % úředníků v kategorii C a pouze 12 % úředníků v kategorii D).

C) DOPAD NA NEJVYŠŠÍ PLATOVÉ TŘÍDY A VEDOUCÍ POZICE

Postup dorovnávání, kterým se starý služební postup postupně převádí na nový, vychází především ze systému povyšování. Ve skutečnosti toto dorovnávání začíná až prvním povýšením po 1. květnu 2004. Úředníci si až do svého povýšení zachovají stejný koeficient násobení, který je upraven v článku 7 přílohy XIII, jak byl vypočten k 1. květnu 2004.

Druhy pracovních míst uvedené v příloze I.A služebního řádu však neprošly žádným procesem přechodu. Do 1. května 2004 spadali všichni generální ředitelé a zástupci generálních ředitelů pouze do platové skupiny A1. Po tomto datu však mohou být generální ředitelé zařazeni buď do platové skupiny AD15, nebo AD16. Ředitelé mohou nyní dosáhnout až platové skupiny AD15. Všichni úředníci, kteří byli na místech ředitelů před 1. květnem 2004, byli zařazeni do platové třídy AD15, stejně jako bývalí úředníci ve skupině A3, kteří již byli povýšeni do funkce ředitele až později. Ředitelé zastávající svou funkci před 1. květnem 2004, kteří byli po tomto datu jmenováni generálními řediteli, však nebyli automaticky povyšováni (ve skutečnosti jich byla povýšena jen velmi malá část). Proto ještě nepřecházejí na nový systém služebního postupu.

Tato nedostatečná synchronizace mezi zavedením nové struktury služebního postupu, pokud jde o druh zastávaného pracovního místa, a přechodem na novou platovou tabulku přinesla jisté neočekávané výsledky:

– někteří zaměstnanci v Komisi nezastávající funkci generálního ředitele měli v květnu 2009 vyšší plat než ti, kteří tuto funkci zastávají,

– úředníkům, kteří zastávali funkci ředitele před 1. květnem 2004 a poté byli jmenováni generálními řediteli, byl průměrně zvýšen plat za období od května 2004 do května 2009 o téměř třikrát nižší částku, než o kterou byl plat zvýšen osobám, které před 1. květnem 2004 působily ve funkci vedoucího oddělení a kteří byli následně jmenováni řediteli,

– někteří vedoucí oddělení jmenovaní po 1. květnu 2004 řediteli ještě nebyli od té doby povýšeni do vyšší platové třídy, takže mají nižší plat než vedoucí oddělení na jejich

vlastním ředitelství. Dokonce někdy vydělávají méně než někteří administrátoři pracující na jejich ředitelství.

Je třeba uvést, že nová struktura služebního postupu může mít větší vliv na strukturu platů v odděleních, než se původně předpokládalo. Může se například stát, že vedoucí oddělení má menší výdělek než všichni ostatní úředníci pracující v jeho oddělení, včetně jeho/její sekretářky. Uvedený hypotetický příklad nevyplývá konkrétně z ustanovení přílohy XIII, ale z druhů pracovních míst uvedených v příloze I.A. Vedoucí oddělení mohou být jmenováni v platové třídě AD9, zatímco administrátoři mohou dosáhnout platové třídy AD14 (tzn. o pět platových tříd výše ve srovnání s pouze jednou platovou třídou výše podle předchozího služebního řádu) a administrativní pracovníci platové třídy AST11 (o dvě platové třídy výše než počáteční platová třída u vedoucích oddělení). Příloha XIII však v některých případech vzhledem k přechodu koeficientu násobení zvýrazňuje některé z těchto dopadů nové struktury pracovních míst.

RÁMEČEK A1, KOEFICIENT NÁSOBENÍ

Rámeček A1, Koeficient násobení

Služební řád z roku 2004 zavedl nový systém služebního postupu tím, že původní kategorie A, B, C a D ve dvou fázích změnil na funkční skupiny AD a AST. Tato změna měla vliv nejen na platové třídy, ale také na platovou tabulku. Na konci přechodného období, které je pro každého úředníka jiné, jsou základní platy sladěny s novou platovou tabulkou, aby všichni úředníci ve stejné platové třídě a na stejném platovém stupni měli stejný základní plat. Platy úředníků se proto postupně převádějí na novou platovou tabulku (jak je uvedeno v čl. 7 odst. 7 přílohy XIII o přechodných opatřeních podle služebního řádu).

Tato přechodná opatření měla nejdříve zajistit, aby se díky koeficientu násobení nesnížil základní plat v důsledku toho, že k 1. květnu 2004 vstoupil v platnost nový služební řád. Stejně tak se podle nich předpokládá, že základní plat se bude na konci přechodného období rovnat platu podle nové platové tabulky. Jakmile k tomu dojde, bude se koeficient násobení rovnat 1.

Přesněji řečeno – k 1. květnu 2004 zůstaly základní platy nezměněny, ale namísto toho se počítaly podle nové platové tabulky a nového systému služebního postupu. Koeficient násobení, vypočtený k 1. květnu 2004, vyjadřuje vztah mezi platem obdrženým k tomuto datu a platem obdrženým podle nové platové tabulky („referenční plat“). Dokud úředníci nebudou poprvé povýšeni podle novelizovaného služebního řádu (po 1. květnu 2004), základní plat nedosáhne referenčního platu pro platovou třídu a stupeň v nové platové tabulce. Po povýšení se vztah mezi novým základním platem úředníků a referenčním platem změní. Vypočítá se nový koeficient násobení. Základní plat se poté postupně slaďuje s referenčním platem. Toho lze dosáhnout dvěma způsoby:

U úředníků s koeficientem násobením nižším než 1

U naprosté většiny zaměstnanců, jejichž základní plat nedosahuje po jejich prvním povýšení referenčního platu podle nové stupnice, se plat zvyšuje každé dva roky, přičemž zůstávají v prvním stupni této platové třídy, dokud základní plat nedosáhne referenčního platu pro první stupeň této platové třídy. Každé dva roky se díky zvýšení platu přepočtený koeficient násobení přiblíží 1,0. Poté úředník postupuje výše v platu a stupni.

U úředníků s koeficientem násobením vyšším než 1

U další, menší skupiny úředníků však povýšení podle nového systému služebního postupu znamená, že jejich nový základní plat je vyšší než referenční plat, důsledkem čehož je, že koeficient násobení je vyšší než 1. Aby se zamezilo bezdůvodnému obohacení a zajistilo se, aby na konci přechodného

období všichni zaměstnanci ve stejné platové třídě a stupni měli stejný základní plat, musí se koeficient násobení snížit na 1,0. Soudy opravdu potvrdily, že koeficient vyšší než 1 je „anomálie“, která by neměla být tolerována. Dva roky po povýšení se při zvýšení platového stupně část koeficientu násobení, která přesahuje 1, přepočítá na délku služby v platovém stupni. To znamená, že úředníci pokročí přímo do stupně 2, 3, 4 nebo 5 v závislosti na výši jejich základního platu.

Vedle koeficientu násobení přechodné období také umožňuje tzv. ochranu nominálního příjmu, díky čemž úředník nemůže mít nižší výdělek, než který by dostával podle starých pravidel na základě automatického postupu ve stupních platové třídy, do které dříve patřil.

Více než pět let po začátku přechodného období se koeficient násobení u všech úředníků ještě nerovná 1,0. K 1. lednu 2011 ještě u více než 50 % úředníků Komise, kteří nastoupili před 1. květnem 2004, činil koeficient násobení méně než 1. To znamená, že mají menší plat, než odpovídá jejich platové třídě/stupni v platové stupnici. Rozdíl mezi skutečným platem a platem odpovídajícím platové třídě je u některých úředníků stále velmi významný. Snížení může představovat až 20 % platu, přičemž u těch, kteří dosud nedosáhli konce přechodného období, představuje průměrné snížení 6 %.

Koeficient násobení se potenciálně dotýká všech platových tříd, včetně platových tříd zaměstnanců ve vrcholovém řízení, což má za následek, že někteří generální ředitelé v platové třídě AD15/AD16 vydělávají ve skutečnosti o 10 % méně, než by vydělávali, kdyby se koeficient násobení nepoužil.

PŘÍLOHA 2

Platová stupnice v novém služebním řádu přináší rychlý postup s celkově vyššími příjmy než podle dřívějších pravidel, zatímco zaměstnanci s pomalým postupem vydělávají méně. Tento rozdíl však není symetrický, tzn. výhoda získaná u rychlého postupu je větší než nevýhoda u pomalého postupu. Tento účinek nastiňuje tabulka A1: úředník jmenovaný v platové třídě AD5 s obvyklým postupem (tzn. s povýšením odpovídajícím sazbám násobení podle přílohy IB služebního řádu) bude po celou dobu své služby vydělávat v průměru 85 000 EUR ročně. Pokud stráví v každé platové třídě o 25 % času méně než v případě obvyklého postupu (např. 3 roky v platové třídě AD9 namísto 4), jeho výdělek bude po celou dobu jeho služby ročně o 17 % vyšší. Pokud naopak stráví o 25 % času více v každé platové třídě (např. 5 let v platové třídě AD9 namísto 4), jeho výdělek bude po celou dobu jeho služby o 10 % nižší. Tento asymetrický účinek je víceméně stejný v různých platových třídách podle doby jmenování: zaměstnanci s pomalým postupem mají průměrně o 9 % nižší výdělek, zatímco ti s rychlým postupem o 15 % vyšší.

TABULKA A1: ROZDÍL V ODMĚNĚ PODLE NOVÉHO SLUŽEBNÍHO ŘÁDU V ZÁVISLOSTI NA RYCHLOSTI SLUŽEBNÍHO POSTUPU

Druh služebního zařazení (platová třída při jmenování)	Běžný postup (průměrný roční základní plat v EUR)	Pomalý postup (% rozdíl oproti běžnému postupu)	Rychlý postup (% rozdíl oproti běžnému postupu)
AD5	85 243	–10 %	17 %
AD7	91 703	–8 %	14 %
AST1	48 588	–10 %	18 %
AST3	57 206	–9 %	14 %

Zdroj: Evropská komise, GŘ HR
Poznámka: základní plat (k 1. květnu 2004) bez ročních úprav.

PŘÍLOHA 3

V tabulce A2 je uveden poměr úředníků v každé platové třídě, kteří byli povýšeni po kratší (či případně delší) době ve srovnání s průměrným počtem let ve službě před povýšením u všech úředníků v období 2000–2004. Kratší (delší) doba znamená o 25 % méně (či více) ve srovnání s průměrem.

Z toho vyplývá, že pokud předpokládáme, že u 60 % úředníků je postup běžný, 20 % jich má pomalejší postup a 20 % rychlejší, odpovídají tyto výsledky údajům zjištěným v Komisi za období 2000–2004.

TABULKA A2: POMĚR ÚŘEDNÍKŮ S DELŠÍM / RYCHLEJŠÍM POSTUPEM

STARÝ SLUŽEBNÍ ŘÁD (v %, období 2000–2004)		
Platová třída	**Alespoň o 25 % delší**	**Alespoň o 25 % rychlejší**
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Průměr A	**21**	**22**
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Průměr B	**19**	**19**
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Průměr C	**19**	**20**

PŘÍLOHA 4

V tabulkách A3 až A6 níže jsou porovnány údaje o služebním postupu v Komisi a v ostatních orgánech/institucích, které odpověděly na dotazník Komise.

Údaje týkající se ostatních orgánů a institucí většinou odpovídají údajům Komise. Některé rozdíly jsou viditelné zejména v případech, kde je vzorek dotyčných úředníků v některých subjektech velmi malý. Kde jde o méně než deset osob, jsou údaje označeny *.

Je třeba uvést, že průměrný věk odchodu do důchodu je u úředníků Komise nižší než u ostatních orgánů a institucí, ovšem jejich průměrný věk při přijetí je spíše nižší.

TABULKA A3: PRŮMĚRNÝ VĚK ODCHODU DO DŮCHODU (2000–2004)

STARÝ SLUŽEBNÍ ŘÁD						
Kategorie	**Evropský parlament**	**Rada**	**Komise**	**Soudní dvůr**	**EHSV**	**Výbor regionů**
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABULKA A4: PRŮMĚRNÝ VĚK PŘI PŘIJETÍ (2000–2004)

STARÝ SLUŽEBNÍ ŘÁD						
Platová třída	**Evropský parlament**	**Rada**	**Komise**	**Soudní dvůr**	**EHSV**	**Výbor regionů**
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	nepoužije se	30,2	nepoužije se	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABULKA A5: PRŮMĚRNÝ VĚK PŘI PŘIJETÍ (2004–2009)

NOVÝ SLUŽEBNÍ ŘÁD

Platová třída	Evropský parlament	Rada	Komise	Soudní dvůr	EHSV	Výbor regionů
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*
AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7
AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1

TABULKA A6: PRŮMĚRNÝ POČET LET VE SLUŽBĚ PŘED POVÝŠENÍM (V LETECH 2000–2004)

STARÝ SLUŽEBNÍ ŘÁD						
Platová třída	**Evropský parlament**	**Rada**	**Komise**	**Soudní dvůr**	**EHSV**	**Výbor regionů**
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	nepoužije se	2,1	3,9	1,3*	nepoužije se
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	nepoužije se
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	nepoužije se