



Obsah

II *Nelegislativní akty*

ROZHODNUTÍ

- ★ **Rozhodnutí Rady (EU) 2016/1351 ze dne 4. srpna 2016 o pracovním řádu Evropské obranné agentury a o zrušení rozhodnutí 2004/676/ES** 1
- ★ **Rozhodnutí Rady (EU) 2016/1352 ze dne 4. srpna 2016 o pravidlech pro národní odborníky přidělené do Evropské obranné agentury a o zrušení rozhodnutí 2004/677/ES** 82
- ★ **Rozhodnutí Rady (EU) 2016/1353 ze dne 4. srpna 2016 o finančních pravidlech Evropské obranné agentury, kterým se zrušuje nařízení 2007/643/SZBP** 98

II

(Nelegislativní akty)

ROZHODNUTÍ

ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2016/1351

ze dne 4. srpna 2016

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

RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Rada má jednomyslným rozhodnutím stanovit pracovní řád pro pracovníky zaměstnané přímo Evropskou obrannou agenturou (dále jen „agentura“) se smlouvami na dobu určitou a vybrané ze státních příslušníků zúčastněných členských států.
- (2) Pracovní řád by měl zaručovat, aby byli pro agenturu vybráni zaměstnanci, kteří vyhovují nejvyšším nárokům na schopnosti a výkonnost a jsou vybíráni z uchazečů ze všech zúčastněných členských států na co nejširším zeměpisném základě a z orgánů Unie.
- (3) Jelikož pravidla obsažená v tomto rozhodnutí by měla nahradit pravidla obsažená v rozhodnutí Rady 2004/676/ES ⁽²⁾, mělo by být uvedené rozhodnutí zrušeno,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

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

Tito zaměstnanci jsou:

- dočasní zaměstnanci,
- smluvní zaměstnanci,
- zvláštní poradci.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 266, 13.10.2015, s. 55.

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

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

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

Článek 2

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

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

HLAVA II

DOČASNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 3

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

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

Článek 4

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

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

Článek 5

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

Článek 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 7

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

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

Článek 8

1. Pracovní místa, na která se vztahuje tento pracovní řád, se řadí podle povahy a významu odpovídajících pracovních povinností do funkční skupiny administrátorů (dále jen „AD“), funkční skupiny asistentů (dále jen „AST“) a funkční skupiny administrativních pracovníků (dále jen „AST/SC“).
2. Funkční skupina AD zahrnuje dvanáct platových tříd pro výkon administrativních a poradenských úkolů a úkolů v oblasti lingvistických služeb či výzkumu. Funkční skupina AST zahrnuje jedenáct platových tříd pro výkon prováděcích, technických a kancelářských úkolů. Funkční skupina AST/SC zahrnuje šest platových tříd pro výkon kancelářských a sekretářských úkolů.
3. Pro jmenování je nutno splnit přinejmenším tyto požadavky:
 - a) ve funkční skupině AST a AST/SC:
 - i) vzdělání na úrovni postsekundárního vzdělání, osvědčené diplomem,
 - ii) vzdělání na úrovni středoškolského vzdělání, osvědčené diplomem, umožňující přístup k postsekundárnímu vzdělání, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně tři let, nebo
 - iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava nebo odborná praxe na odpovídající úrovni;
 - b) ve funkční skupině AD pro platové třídy 5 a 6:
 - i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání v délce alespoň tři let, osvědčené diplomem, nebo
 - ii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.
 - c) ve funkční skupině AD pro platové třídy 7 až 16:
 - i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání, osvědčené diplomem, je-li obvyklá délka vysokoškolského vzdělání nejméně čtyři roky, nebo
 - ii) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání, osvědčené diplomem, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně jednoho roku, je-li obvyklá délka vysokoškolského vzdělání nejméně tři roky, nebo
 - iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.
4. V příloze VII je tabulka uvádějící druhy pracovních míst. OPUS může na základě této tabulky po projednání s výborem zaměstnanců vymezit pracovní povinnosti a pravomoci spojené s každým druhem pracovního místa.

Článek 9

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

Dočasný zaměstnanec může požádat o přeložení v rámci agentury.

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

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

Článek 10

1. Ve smlouvě s dočasným zaměstnancem musí být uvedena platová třída a platový stupeň, do kterého je dočasný zaměstnanec zařazen.
2. Zařazení dočasného zaměstnance na pracovní místo odpovídající vyšší platové třídě, než do které byl přijat, se zaneše jako dodatek k jeho pracovní smlouvě.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 11

1. Dočasný zaměstnanec plní své pracovní povinnosti a jedná výhradně v zájmu agentury; nežádá ani nepřijímá pokyny od žádné vlády, orgánu, organizace ani osoby mimo agenturu. Pracovní povinnosti, které mu byly uloženy, vykonává objektivně, nestranně a v souladu se zásadou loajality vůči agentuře.
2. Bez souhlasu OPUSU nepřijme dočasný zaměstnanec od žádné vlády nebo jiného zdroje mimo agenturu jakoukoli poctu, vyznamenání, službu, dar nebo úplatu jakéhokoli druhu, s výjimkou za služby poskytnuté před jeho jmenováním nebo v průběhu zvláštního volna za účelem vojenské nebo jiné státní služby a s ohledem na tuto službu.

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

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

Článek 12

1. Není-li dále stanoveno jinak, nesmí se dočasný zaměstnanec při plnění svých pracovních povinností zabývat záležitostmi, na které má, přímo nebo nepřímo, osobní, zvláště rodinný nebo finanční zájem, jenž by mohl ohrozit jeho nezávislost.
2. Každý dočasný zaměstnanec, který by se měl v rámci plnění svých pracovních povinností zabývat záležitostmi ve smyslu odstavce 1, musí o této skutečnosti neprodleně uvědomit OPUS. OPUS přijme vhodná opatření a může především dočasného zaměstnance zbavit úkolů souvisejících s touto záležitostí.
3. Dočasný zaměstnanec si nesmí ponechat ani přijmout, přímo či nepřímo, v podnicích, které podléhají kontrole ze strany agentury nebo které udržují s agenturou vztahy, žádný podíl, který by vzhledem ke svému druhu nebo velikosti mohl ohrozit nezávislost dočasného zaměstnance při plnění jeho pracovních povinností.

Článek 13

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

Článek 14

1. Dočasní zaměstnanci se zdrží veškerých projevů psychického nebo sexuálního obtěžování.
2. Dočasný zaměstnanec, který se stal obětí psychického nebo sexuálního obtěžování, nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury. Dočasný zaměstnanec, který předložil důkazy o psychickém nebo sexuálním obtěžování, nesmí utrpět žádnou újmu ze strany agentury, pokud jednal v dobré víře.
3. „Psychickým obtěžováním“ se rozumí každé nepřístojné chování, které trvá po delší dobu, je opakované nebo systematické a zahrnuje mluvené nebo psané projevy, úmyslná jednání nebo gesta učiněná úmyslně, které mohou těžce poškodit osobnost, důstojnost nebo fyzickou či psychickou integritu člověka.
4. „Sexuálním obtěžováním“ se rozumí chování sexuální povahy, které osoba, jíž je určeno, považuje za nežádoucí a jehož účelem nebo následkem je uvedené osobě ublížit nebo vytvořit atmosféru zastrašování a prostředí, které je vůči uvedené osobě nepřátelské, útočné nebo rušivé. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci založenou na pohlaví.

Článek 15

1. S výhradou článku 17 musí dočasný zaměstnanec, který si přeje zabývat se mimopracovními činnostmi, výdělečnými či nevýdělečnými, nebo vykonávat jakoukoli funkci mimo rámec agentury, nejprve získat souhlas OPUSU. Souhlas je odmítnut pouze tehdy, je-li uvedená činnost nebo funkce takové povahy, že brání plnění pracovních povinností dočasného zaměstnance, nebo je-li v rozporu se zájmy agentury.
2. Dočasný zaměstnanec uvědomí OPUS o všech změnách v povolené mimopracovní činnosti nebo funkci, které se vyskytnou poté, co dočasný zaměstnanec požádal o souhlas OPUS podle odstavce 1. Souhlas může být odebrán, pokud činnost nebo funkce nadále nespĺňuje podmínky uvedené v poslední větě odstavce 1.

Článek 16

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

Článek 17

1. Dočasný zaměstnanec, který má v úmyslu ucházet se o veřejnou funkci, o tom musí uvědomit OPUS. OPUS s ohledem na zájmy agentury rozhodne, zda dotyčný dočasný zaměstnanec:
 - a) má zažádat o pracovní volno z osobních důvodů, nebo
 - b) má dostat dovolenou za kalendářní rok, nebo

- c) může získat povolení k výkonu pracovních povinností na zkrácený úvazek, nebo
- d) může nadále plnit své pracovní povinnosti jako dosud.

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

Článek 18

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

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

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

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

Článek 19

1. Dočasný zaměstnanec se zdrží nepovoleného poskytování informací, které získal při plnění pracovních povinností, ledaže tyto informace již byly zveřejněny nebo veřejnosti zpřístupněny.
2. Dočasný zaměstnanec je touto povinností nadále vázán i po skončení pracovního poměru v agentuře.

Článek 20

1. Dočasný zaměstnanec má právo na svobodu projevu, s náležitým zřetelem na zásady loajality a nestrannosti.
2. Aniž jsou dotčeny články 13 a 19, dočasný zaměstnanec, který hodlá zveřejnit nebo poskytnout ke zveřejnění, samostatně nebo spolu s jinými, jakoukoli záležitost týkající se práce agentury, o tom předem uvědomí OPUS.

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

Článek 21

1. Veškerá práva k psaným a jiným dílům vytvořeným dočasným zaměstnancem při výkonu jeho pracovních povinností jsou majetkem agentury, k jejíž činnosti se tato psaná a jiná díla vztahují. Agentura má právo vyžadovat, aby na ni byla převedena autorská práva k těmto dílům.
2. Jakýkoli vynález učiněný dočasným zaměstnancem při výkonu jeho pracovních povinností nebo v souvislosti s jejich výkonem je nesporným vlastnictvím agentury. Agentura může na své vlastní náklady přihlásit vynález k patentování a obdržet patenty ve všech zemích. Jakýkoli vynález týkající se činnosti agentury učiněný dočasným zaměstnancem v průběhu roku, který následuje po skončení jeho pracovního poměru, se považuje, pokud není prokázáno jinak, za učiněný při výkonu pracovních povinností nebo v souvislosti s nimi. Pokud jsou vynálezy předmětem patentů, uvede se jméno vynálezce nebo vynálezců.
3. Agentura může případně dočasnému zaměstnanci, který je původcem patentovaného vynálezu, přiznat odměnu, jejíž výši sama stanoví.

Článek 22

1. Dočasný zaměstnanec nesmí bez souhlasu OPUSU při řízení před soudem vyrazit z jakéhokoli důvodu jakékoli skutečnosti, které se dozvěděl při plnění svých pracovních povinností. Tento souhlas lze odepřít, pouze pokud to vyžadují zájmy agentury a pokud z tohoto odepření nevyplývají pro dočasného zaměstnance trestněprávní důsledky. Dočasný zaměstnanec je touto povinností nadále vázán i po skončení pracovního poměru v agentuře.
2. Ustanovení odstavce 1 se nevztahují na dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance vypovídajícího před Soudním dvorem Evropské unie nebo před disciplinární komisí agentury v záležitosti týkající se zaměstnance nebo bývalého zaměstnance agentury nebo Evropské unie.

Článek 23

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

Článek 24

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

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

Článek 25

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

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

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

Článek 26

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

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

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

Článek 27

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

Informace uvedené v prvním odstavci se předkládají písemně.

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

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

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

Článek 28

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

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

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

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

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

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

OPUS stanoví vnitřní pravidla týkající se mimo jiné:

- informování dočasných zaměstnanců uvedených v čl. 27 odst. 1 nebo v tomto článku o řešení záležitostí, o nichž podali informace,
- ochrany oprávněných zájmů těchto zaměstnanců a jejich soukromí a
- postupu při vyřizování stížností uvedených v prvním pododstavci tohoto odstavce.

Článek 29

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

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

Článek 30

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

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

Článek 31

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

Článek 32

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

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

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

Článek 33

Osobní spis dočasného zaměstnance obsahuje:

- a) veškerá dokumentace týkající se jeho administrativního zařazení a veškeré zprávy týkající se jeho způsobilosti, výkonnosti a chování;
- b) všechny připomínky dočasného zaměstnance k těmto písemnostem.

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

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

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

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

Ke každému dočasnému zaměstnanci je veden pouze jeden osobní spis.

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

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

Článek 34

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

Článek 35

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

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

Článek 36

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

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

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

KAPITOLA 3

Podmínky přijetí

Článek 37

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

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

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

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

- a) je státním příslušníkem jednoho ze zúčastněných členských států a požívá všech občanských práv;
- b) splnil všechny povinnosti, jež mu ukládají právní předpisy upravující vojenskou službu;
- c) předloží vhodná doporučení týkající se jeho předpokladů pro výkon jeho pracovních povinností;
- d) je zdravotně způsobilý pro výkon svých pracovních povinností a
- e) prokáže důkladnou znalost jednoho z jazyků zúčastněných členských států a uspokojivou znalost dalšího z jazyků zúčastněných členských států v rozsahu nezbytném pro výkon svých pracovních povinností.

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

Článek 38

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

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

Článek 39

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 40

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

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

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

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

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

Článek 41

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

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

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Oddíl A

Rodičovská dovolená nebo pracovní volno z rodinných důvodů

Článek 42

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

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

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

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

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

Částky zmiňované v tomto článku se upravují při aktualizaci odměňování.

Článek 43

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

Použije se čl. 42 druhý pododstavec.

Oddíl B

Pracovní doba

Článek 44

1. Dočasní zaměstnanci v činné službě jsou agentuře kdykoli k dispozici.
2. Délka obvyklého pracovního týdne činí 40 až 42 pracovních hodin, přičemž denní pracovní dobu stanoví OPUS. V tomto rámci může OPUS po projednání s výborem zaměstnanců rozhodnout o rozvržení pracovní doby u některých skupin dočasných zaměstnanců plnících zvláštní pracovní povinnosti.
3. Dočasnému zaměstnanci může být navíc z důvodu naléhavých potřeb zaměstnání nebo bezpečnostních předpisů uložena povinnost zůstat mimo obvyklou pracovní dobu na pracovišti nebo doma v pracovní pohotovosti. Prováděcí pravidla pro používání tohoto odstavce stanoví OPUS po projednání s výborem zaměstnanců.
4. OPUS v rámci agentury může zavést pružnou pracovní dobu. V rámci této pružné pracovní doby nejsou dočasným zaměstnancům v platových třídách AD/AST9 nebo vyšších poskytovány celé pracovní dny. Pružná pracovní doba se nepoužije pro dočasné zaměstnance, na něž se vztahují ustanovení čl. 40 odst. 2. Tito dočasní zaměstnanci řídí svoji pracovní dobu na základě dohody se svými nadřízenými.

Článek 45

1. Dočasný zaměstnanec může požádat o povolení pracovat na zkrácený úvazek. OPUS může takové povolení udělit, je-li slučitelné se zájmy agentury.
2. Dočasný zaměstnanec má na uvedené povolení nárok v těchto případech:
 - a) pečuje-li o vyživované dítě mladší 9 let,

- b) pečuje-li o vyživované dítě mezi 9. a 12. rokem věku, pokud není pracovní doba zkrácena o více než 20 % obvyklé pracovní doby,
- c) je-li rodičem samoživitelem pečujícím o vyživované dítě do 14 let věku dítěte,
- d) je-li ve velmi tíživé situaci a pečuje-li o vyživované dítě do 14 let věku dítěte, pokud není pracovní doba zkrácena o více než 5 % obvyklé pracovní doby. V takovém případě se nepoužijí první dva pododstavce článku 3 přílohy II. Pokud jsou ve službách Unie zaměstnáni oba rodiče, má na toto snížení nárok jen jeden z nich,
- e) pečuje-li o manžela nebo manželku, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestru, kteří jsou vážně nemocní nebo žijí se zdravotním postižením,
- f) účastní-li se dalšího vzdělávání nebo
- g) po dobu posledních tří let před dosažením důchodového věku, nejdříve však ve věku 58 let.

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

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

3. OPUS odpoví na žádost dočasného zaměstnance do 60 dnů.
4. Pravidla upravující práci na zkrácený úvazek a postupy pro udělování povolení jsou stanoveny v příloze I.

Článek 46

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

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

OPUS může stanovit prováděcí pravidla k tomuto článku.

Článek 47

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

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

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

Článek 48

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

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

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

Článek 49

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

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

Článek 50

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

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

Oddíl C

Dovolená

Článek 51

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

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

Článek 52

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

Článek 53

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 54

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

Článek 55

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

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

Mimořádná dovolená a rodičovská dovolená nesmějí přesahovat dobu trvání smlouvy.

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

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

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

Oddíl D

Státní svátky

Článek 56

Agentura sestaví seznam státních svátků.

Článek 57

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

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

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

- tři měsíce, pokud pracovní poměr dočasného zaměstnance netrvá déle než čtyři roky;
- dvanáct měsíců ve všech ostatních případech.

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

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

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

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

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

Článek 58

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

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

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

KAPITOLA 5

Odměna a náhrada výdajů

Článek 59

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

Článek 60

1. Odměna dočasných zaměstnanců je vyjádřena v eurech. Koeficienty, srážky, roční přezkum a úpravy se určují podle pravidel stanovených v člancích 63, 64, 65, 65a a 66a služebního řádu úředníků Evropské unie, stanoveného nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ⁽¹⁾ (dále jen „služební řád EU“). S výjimkou příspěvků v rámci systémů zdravotního pojištění, úrazového pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti se srážky stanovené ve služebním řádu EU odvádějí do rozpočtu agentury.
2. Základní platy se určují podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v článku 66 služebního řádu EU.
3. Rodinné přídatky zahrnují:
 - a) příspěvek na domácnost;
 - b) příspěvek na vyživované dítě;
 - c) příspěvek na vzdělání.
4. Dočasní zaměstnanci pobírající rodinné přídatky uvedené v tomto článku oznámí přídatky podobné povahy vyplácené z jiných zdrojů; tyto přídatky se odečtou od přídatků vyplácených podle článků 1, 2 a 3 přílohy IV.
5. Příspěvek na vyživované dítě může být zdvojnásoben zvláštním odůvodněným rozhodnutím OPUSU založeným na lékařské dokumentaci potvrzující zdravotní postižení nebo dlouhodobé onemocnění dítěte spojené se značnými výdaji pro dočasného zaměstnance.
6. Pokud jsou podle článků 1, 2 a 3 přílohy IV takové rodinné přídatky vypláceny jiné osobě než dočasnému zaměstnanci, jsou tyto přídatky vypláceny v měně země, ve které má uvedená osoba bydliště, a vypočteny případně na základě směnných kurzů uvedených v čl. 63 druhém pododstavci služebního řádu EU. Podléhají koeficientu pro dotyčnou zemi, nachází-li se uvnitř Unie, nebo koeficientu rovnajícímu se 100, pokud se země pobytu nachází mimo Unii.

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

7. Příspěvek za práci v zahraničí se rovná 16 % součtu základního platu, příspěvku na domácnost a příspěvku na vyživované dítě, na které má dočasný zaměstnanec nárok. Příspěvek za práci v zahraničí nesmí být nižší než 509,43 EUR měsíčně.
8. V případě úmrtí dočasného zaměstnance pobírá pozůstalý manžel nebo pozůstalá manželka nebo vyživované děti plnou odměnu zemřelého zaměstnance až do konce třetího měsíce po měsíci, ve kterém k úmrtí došlo.

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

Článek 61

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

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

Článek 62

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

Článek 63

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

Článek 64

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 65

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

Článek 66

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

Článek 67

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

KAPITOLA 6

Dávky sociálního zabezpečení

Oddíl A

Zdravotní a úrazové pojištění a dávky sociálního zabezpečení

Článek 68

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

Článek 69

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

Článek 70

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

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

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

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

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

Článek 71

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

- který od agentury nepobírá příspěvek v invaliditě,
- jehož pracovní poměr nebyl ukončen odstoupením ani rozvázáním smlouvy z disciplinárních důvodů,
- který završil nejméně šest měsíců služby, a
- který má bydliště v členském státě,

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

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

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

- a) se na vlastní žádost zaregistruje u úřadů práce členského státu, ve kterém má bydliště, jako žadatel o práci;
- b) splňuje povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu pro příjemce dávek v nezaměstnanosti podle těchto předpisů;
- c) každý měsíc předloží agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a ve kterém bude uvedeno, zda splňuje povinnosti a podmínky v písmenech a) a b).

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

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

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

- a) 60 % základního platu v počátečním období 12 měsíců,
- b) 45 % základního platu od 13. do 24. měsíce.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 72

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

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

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

2. Příspěvek se rovněž vyplácí v případě přerušení těhotenství po nejméně sedmi měsících.
3. Příjemce příspěvku při narození dítěte uvede veškeré příspěvky stejné povahy získané na totéž dítě z jiných zdrojů; tyto příspěvky se od příspěvku uvedeného v odstavci 1 odečtou. Pokud jsou oba rodiče dočasnými zaměstnanci agentury, příspěvek se vyplatí pouze jednou.

Článek 73

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

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

Článek 74

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

Oddíl B

Pojištění pro případ invalidity a úmrtí

Článek 75

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

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

Článek 76

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

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

Článek 77

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

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

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

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

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

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

Článek 78

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

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

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

Článek 79

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

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

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

Článek 80

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

Článek 81

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

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

Článek 82

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

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

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

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

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

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

Článek 83

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

Článek 84

1. Bez ohledu na jakákoli jiná ustanovení, zejména na ustanovení týkající se minimálních částek vyplácených osobám oprávněnými pobírat pozůstalostní důchod, nesmí celková částka vyplácená vdově nebo vdovci a dalším oprávněným osobám, která je složena z pozůstalostního důchodu a rodinných přídatků a snížena o daň a jiné povinné odvody, přesáhnout:
 - a) v případě úmrtí dočasněho zaměstnance, který je v činné službě, má pracovní volno z osobních důvodů, volno z důvodu vojenské služby, rodičovskou dovolenou nebo pracovní volno z rodinných důvodů, částku odměny, kterou by dočasný zaměstnanec obdržel ve stejné platové třídě a ve stejném platovém stupni, kdyby byl nadále ve službě, zvýšenou o rodinné přídatky, které by v takovém případě dostával, a sníženou o daň a jiné povinné odvody;
 - b) po dni, kdy by dočasný zaměstnanec uvedený výše v písmenu a) dosáhl věku 66 let, částku odchodného, na kterou by pak měl nárok, kdyby byl naživu, odvozenou od jeho platové třídy a platového stupně v době úmrtí a zvýšenou o rodinné přídatky, které by dostával, a sníženou o daň a jiné povinné odvody;
 - c) v případě úmrtí bývalého dočasněho zaměstnance, který měl nárok na příspěvek v invaliditě, částku důchodu, na kterou by měl nárok, kdyby byl naživu, upravenou o přídatky a odvody uvedené v písmenu b).
2. Pro účely odstavce 1 se nepřihlíží ke koeficientům, které by mohly ovlivnit jednotlivé dané částky.
3. Maximální částka uvedená v odst. 1 písm. a) až c) se rozdělí mezi osoby s nárokem na pozůstalostní důchod v poměru jejich příslušných nároků, bez ohledu na odstavec 1.

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

Článek 85

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

Na důchody se nepoužije žádný opravný koeficient.

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

2. Pokud se aktualizuje výše odměn podle článku 60, aktualizují se stejně i důchody.
3. Ustanovení odstavců 1 a 2 se použijí obdobně na příjemce příspěvku v invaliditě.

Oddíl C

Odchodné

Článek 86

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

Článek 87

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

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

Článek 88

1. Pro výpočet úroku z úroků se použije skutečná úroková míra uvedená v odstavcích 2 a 3, která se v případě potřeby přezkoumá při pětiletém pojistně matematickém posouzení.
2. Úrokové míry, které mají být vzaty v úvahu pro pojistně matematické výpočty, vycházejí ze sledovaných průměrných ročních úrokových měr, které byly stanoveny pro dlouhodobé veřejné dluhy členských států a zveřejněny Evropskou komisí. K výpočtu odpovídající čisté úrokové míry (bez inflace) se použije příslušný index spotřebitelských cen potřebný k pojistně matematickým výpočtům.
3. Skutečnou roční úrokovou mírou pro pojistně matematické výpočty je průměr reálné průměrné úrokové míry za 12 let předcházejících běžnému roku.

Oddíl D

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

Článek 89

1. Dávky vyplácené v rámci systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se vyplácejí z rozpočtu agentury. Za vyplácení těchto dávek společně ručí členské státy účastníci se činností agentury v souladu s klíčem stanoveným pro financování takových výdajů.
2. Z platů a příspěvků v invaliditě se ve všech případech odvádí příspěvek do systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílu B.
3. Financování systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se provádí způsobem uvedeným v článku 89 a v článcích 21 a 22 přílohy V.
4. Příspěvky dočasných zaměstnanců a agentury do systému sociálního zabezpečení stanoveného v oddílech B a C se odvádějí v plné výši do rozpočtu agentury.

Článek 90

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

Článek 91

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

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

Oddíl E

Vypořádání nároků dočasných zaměstnanců

Článek 92

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

Oddíl F

Vyplácení dávek

Článek 93

1. Dávky se vyplácí v souladu s články 84 a 85 tohoto pracovního řádu a s článkem 28 přílohy V.
2. Z částky dávky dočasného zaměstnance nebo dávek náležejících oprávněným osobám se odečtou veškeré částky, které má dočasný zaměstnanec agentuře odvést v rámci tohoto systému pojištění ke dni výplaty dávek. Srážky se mohou rozložit na více měsíců.

Oddíl G

Postoupení práv na agenturu

Článek 94

1. Způsobí-li třetí strana úmrtí, úraz nebo nemoc osoby, na niž se vztahuje tento pracovní řád, pak práva oběti nebo oprávněných osob vůči této třetí straně, včetně práva podat žalobu, se postoupí agentuře v mezích závazků, které jí v důsledku takového případu úmrtí, úrazu nebo nemoci vyvstanou podle tohoto pracovního řádu.
2. Postoupení podle odstavce 1 se vztahuje mimo jiné na:
 - odměny vyplácené dočasnému zaměstnanci během dočasné pracovní neschopnosti v souladu s článkem 53,
 - platby provedené v souladu s čl. 60 odst. 8 po úmrtí dočasného zaměstnance nebo osoby oprávněné pobírat příspěvek v invaliditě,

- dávky vyplácené podle článků 68 a 69 a jejich prováděcích ustanovení v souvislosti s pojištěním pro případ nemoci a úrazu,
 - úhradu nákladů spojených s přepravou těla podle článku 73,
 - doplňkové rodinné přídatky vyplácené v souladu s čl. 60 odst. 5 a s čl. 2 odst. 3 a čl. 2 odst. 5 přílohy IV na vyživované děti trpící vážnou chorobou, vadou nebo postižením,
 - příspěvky v invaliditě vyplácené v případě úrazu nebo nemoci s následkem trvalé invalidity bránící dočasnému zaměstnanci vykonávat své pracovní povinnosti,
 - pozůstalostní důchody vyplácené v případě úmrtí dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance nebo v případě úmrtí manžela nebo manželky dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance oprávněného pobírat důchod, pokud manžel nebo manželka není dočasným zaměstnancem,
 - sirotčí důchod vyplácený bez ohledu na věk dítěte dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance, nemůže-li si dítě po úmrtí osoby, která je vyživovala, samo vydělávat na živobytí z důvodu vážné nemoci, vady nebo postižení.
3. Na agenturu však nepřechází ta část práv na náhradu škody v oblasti čistě osobních škod, jako je náhrada nemateriálních škod, bolestné nebo náhrada za zmrzačení a ztížení společenského uplatnění, která převyšuje příspěvek poskytnutý z tohoto titulu podle článku 69.
4. Ustanovení odstavců 1, 2 a 3 nebrání agentuře v podání přímé žaloby.

KAPITOLA 7

Vracení přeplatků

Článek 95

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

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

KAPITOLA 8

Skončení pracovního poměru

Článek 96

Kromě úmrtí končí pracovní poměr dočasných zaměstnanců:

- a) na konci měsíce, v němž dočasný zaměstnanec dosáhne věku 66 let;
- b) pokud je smlouva uzavřena na dobu určitou:
 - i) ke dni uvedenému ve smlouvě;

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

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

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

Článek 97

Pracovní poměr může agentura ukončit bez výpovědní doby:

- a) během zkušební doby nebo na jejím konci v souladu s článkem 39;
- b) jestliže dočasný zaměstnanec není po skončení placeného volna z důvodu nemoci podle článku 53 schopen se znovu ujmout svých pracovních povinností. V takovém případě obdrží dočasný zaměstnanec náhradu ve výši svého základního platu včetně rodinných přídatků odpovídajících dvěma dnům za každý dokončený měsíc pracovního poměru.

Článek 98

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

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

2. V případě skončení pracovního poměru podle odstavce 1 může OPUS rozhodnout o:
- a) omezení odchodného stanoveného v článku 86 na zaplacení příspěvku stanoveného v článku 89 a úroků z úroků s roční úrokovou mírou 3,5 %;
- b) částečném nebo úplném odmítnutí příspěvku na znovuusídlení stanoveném v čl. 64 odst. 2.

Článek 99

1. Agentura ukončí pracovní poměr dočasného zaměstnance bez výpovědi, pokud OPUS zjistí, že:
- a) při přijímání do pracovního poměru dočasný zaměstnanec úmyslně uvedl nepravdivé údaje o své odborné způsobilosti a praxi nebo o své schopnosti plnit požadavky stanovené v čl. 37 odst. 2 a
- b) tyto nepravdivé údaje byly rozhodujícím faktorem pro jeho přijetí do pracovního poměru.
2. V takovém případě OPUS po vyslechnutí dotčeného dočasného zaměstnance a po provedení disciplinárního řízení stanoveného v hlavě V prohlásí pracovní poměr tohoto zaměstnance za skončený.

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

Použijí se ustanovení čl. 98 odst. 2.

Článek 100

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

HLAVA III

SMLUVNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 101

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

Článek 102

1. Smluvní zaměstnanci jsou odměňováni z celkových částek přidělovaných pro tento účel v rozpočtu agentury.
2. OPUS přijme konkrétní ustanovení upravující používání smluvních zaměstnanců.
3. Agentura každoročně v rámci rozpočtového postupu předloží předběžný odhad předpokládaného použití smluvních zaměstnanců v jednotlivých funkčních skupinách.

Článek 103

1. Smluvní zaměstnanci se dělí do čtyř funkčních skupin, které odpovídají pracovním činnostem, jež mají vykonávat. Každá funkční skupina se dále dělí do platových tříd a platových stupňů.
2. Základní typy pracovních činností a odpovídající funkční skupiny jsou uvedeny v této tabulce:

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

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

3. Na základě této tabulky agentura vymezí pravomoci náležející k jednotlivým druhům činností.
4. Článek 7 se použije obdobně.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 104

Články 11 až 35 se použijí obdobně.

KAPITOLA 3

Podmínky přijetí

Článek 105

1. Smluvní zaměstnanci jsou vybíráni na co nejširším zeměpisném základě z řad státních příslušníků zúčastněných členských států a bez ohledu na rasový nebo etnický původ, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, věk nebo zdravotní postižení, pohlaví nebo sexuální orientaci a nezávisle na jejich rodinném stavu nebo rodinné situaci.
2. K přijetí smluvního zaměstnance musejí být splněny alespoň tyto požadavky:
 - a) do funkční skupiny I: úspěšné dokončení povinného vzdělání;
 - b) do funkčních skupin II a III:
 - i) vzdělání na úrovni postsekundárního vzdělání, osvědčené diplomem, nebo
 - ii) vzdělání na úrovni sekundárního vzdělání, osvědčené diplomem, umožňující přístup k postsekundárnímu vzdělávání, a odpovídající odborná praxe v délce nejméně tří let, nebo
 - iii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava nebo odborná praxe na odpovídající úrovni;
 - c) do funkční skupiny IV:
 - i) vzdělání na úrovni, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému vzdělání v délce alespoň tří let, osvědčené diplomem, nebo
 - ii) pokud je odůvodněna zájmem agentury, odborná příprava na odpovídající úrovni.

3. Smluvní zaměstnanec může být přijat pouze za předpokladu, že:
 - a) je státním příslušníkem jednoho ze členských států účastnících se činnosti agentury a požívá všech občanských práv;
 - b) splnil všechny povinnosti, jež mu ukládají právní předpisy upravující vojenskou službu;
 - c) předloží vhodná doporučení týkající se jeho předpokladů pro výkon jeho pracovních povinností;
 - d) je zdravotně způsobilý pro výkon svých pracovních povinností a
 - e) prokáže důkladnou znalost jednoho z úředních jazyků orgánů Unie a uspokojivou znalost dalšího úředního jazyka orgánů Unie v rozsahu nezbytném pro výkon svých pracovních povinností.
4. V případě první pracovní smlouvy může OPUS zprostit dotčenou osobu povinnosti předložit písemné doklady o splnění podmínek stanovených v odst. 2 a 3 písm. a), b) a c), pokud je přijata na dobu nepřesahující tři měsíce.
5. OPUS přijme v případě potřeby konkrétní ustanovení upravující postupy pro přijímání smluvních zaměstnanců.

Článek 106

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

Článek 38 se použije obdobně.

Článek 107

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 108

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

Článek 109

1. Smluvní zaměstnanci jsou přijímáni pouze do
 - a) funkční skupiny IV v platových třídách 13, 14 nebo 16,
 - b) funkční skupiny III v platových třídách 8, 9 nebo 10,
 - c) funkční skupiny II v platových třídách 4 nebo 5,
 - d) funkční skupiny I v platové třídě 1.

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

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

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

Článek 110

1. Pro smluvní zaměstnance přijaté na dobu nejméně jednoho roku se obdobně použije čl. 41 první pododstavec.
2. Smluvní zaměstnanec, který je ve své platové třídě zařazen po dobu dvou let ve stejném platovém stupni, automaticky přechází v dané třídě do následujícího vyššího platového stupně.

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

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

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Článek 111

Články 42 až 58 se použijí obdobně.

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

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

KAPITOLA 5

Odměňování a náhrada výdajů

Článek 112

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

Článek 113

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

Článek 114

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

- 845,37 EUR v případě smluvního zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost;
- 501,20 EUR v případě smluvního zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost.

KAPITOLA 6

Oddíl A

Dávky sociálního zabezpečení

Článek 115

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

Článek 116

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

- a) který od agentury nepobírá příspěvek v invaliditě,
- b) jehož pracovní poměr nebyl ukončen odstoupením ani rozvázáním smlouvy z disciplinárních důvodů,
- c) který završil nejméně šest měsíců pracovního poměru a
- d) který má bydliště v členském státě,

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

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

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

- a) se na vlastní žádost zaregistruje u úřadů práce členského státu, ve kterém má bydliště, jako žadatel o práci;
- b) splňuje povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu pro příjemce dávek v nezaměstnanosti podle těchto předpisů;
- c) každý měsíc předloží agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a ve kterém bude uvedeno, zda splňuje povinnosti a podmínky uvedené v písmenech a) a b).

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

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

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

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

- b) 45 % základního platu od 13. do 24. měsíce,
- c) 30 % základního platu od 25. do 36. měsíce.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 118

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

Oddíl B

Pojištění pro případ invalidity a úmrtí

Článek 119

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

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

Článek 120

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

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

Článek 121

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

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

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

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

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

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

Článek 122

1. Invaliditu určí výbor pro otázky invalidity uvedený v článku 76.
2. Nárok na příspěvek v invaliditě nabývá účinku dnem následujícím po dni, kdy pracovní poměr smluvního zaměstnance skončí podle článků 96 a 97, které se použijí obdobně.
3. Agentura si může vyžádat pravidelné kontroly příjemce příspěvku v invaliditě, aby mohla ověřit, že příjemce stále splňuje podmínky pro pobírání uvedeného příspěvku. Shledá-li výbor pro otázky invalidity, že tyto podmínky nejsou nadále splňovány, smluvní zaměstnanec obnoví svůj pracovní poměr u agentury, pokud jeho smlouva dosud neskončila.

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

Článek 123

1. Právní nástupci zemřelého smluvního zaměstnance určení podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitole 3 přílohy V, mají nárok na pozůstalostní důchod podle článků 124 až 127.
2. V případě úmrtí bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě mají právní nástupci zemřelého bývalého smluvního zaměstnance určení podle kapitoly 3 přílohy V nárok na pozůstalostní důchod podle ustanovení uvedené v příloze.
3. Pokud není po dobu nejméně jednoho roku známo místo pobytu smluvního zaměstnance nebo bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího příspěvek v invaliditě, pak se pro jeho manžela nebo manželku a osoby uznané za osoby jím vyživované stanoví prozatímní důchody podle stejných pravidel, jako jsou pravidla stanovená v kapitolách 5 a 6 přílohy VIII služebního řádu EU.

Článek 124

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

Článek 125

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

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

Článek 126

1. Jestliže smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře a nezanechá manžela nebo manželku mající nárok na pozůstalostní důchod, mají děti považované za osoby jím vyživované nárok na sirotčí důchod podle článku 82, který se použije obdobně.
2. Stejný nárok mají děti splňující uvedené podmínky v případě úmrtí nebo nového sňatku manžela nebo manželky oprávněných pobírat pozůstalostní důchod.
3. Pokud smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře, ale podmínky stanovené v odstavci 1 tohoto článku nejsou splněny, použijí se obdobně ustanovení čl. 82 třetího pododstavce.
4. Sirotčí důchod určený osobě považované za vyživované dítě ve smyslu čl. 2 odst. 4 přílohy IV nesmí být vyšší než dvojnásobek příspěvku na vyživované dítě. Nárok na důchod však zanikne, pokud má podle příslušných vnitrostátních předpisů vyživovací povinnost třetí strana.
5. Pokud bylo dítě adoptováno, nevzniká úmrtím vlastního rodiče, který byl nahrazen rodičem adoptivním, nárok na výplatu sirotčího důchodu.
6. Osirelé děti mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy IV.

Článek 127

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

Článek 128

Články 84 a 85 se použijí obdobně.

Oddíl C

Odchodné

Článek 129

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

Článek 130

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

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

Oddíl D

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

Článek 131

Články 89 a 90 se použijí obdobně.

Článek 132

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

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

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

Oddíl E

Vypořádání nároků smluvních zaměstnanců

Článek 133

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

Oddíl F

Vyplácení dávek

Článek 134

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

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

Oddíl G

Postoupení práv na agenturu

Článek 135

Článek 94 se použije obdobně ve prospěch agentury.

KAPITOLA 7

Vrácení přeplatků

Článek 136

Článek 95 se použije obdobně.

KAPITOLA 8

Ukončení pracovního poměru

Článek 137

Na smluvní zaměstnance se použije obdobně články 96 až 100.

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

HLAVA IV

ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 138

1. Podle pravidel stanovených řídicím výborem se ustaví výbor zaměstnanců.
2. Výbor zaměstnanců zastupuje zájmy zaměstnanců vůči agentuře a zajišťuje trvalý kontakt mezi agenturou a zaměstnanci. Přispívá k hladkému fungování agentury tím, že poskytuje mechanismus pro vyjadřování názorů zaměstnanců.

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

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

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

HLAVA V

DISCIPLINÁRNÍ ŘÍZENÍ

Oddíl A

Obecná ustanovení

Článek 139

1. Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec neplní svoje povinnosti vyplývající z tohoto pracovního řádu, ať již úmyslně nebo z nedbalosti, mohou mu být uložena disciplinární opatření.
2. Získá-li OPUS důkazy o porušení povinností ve smyslu odstavce 1, může zahájit správní šetření, aby ověřil, zda k tomuto porušení došlo.

Článek 140

1. Pokud interní šetření odhalí případnou osobní účast zaměstnance nebo bývalého zaměstnance, je o této skutečnosti daná osoba urychleně informována, pokud tím nebude narušen další průběh šetření. V žádném případě nesmějí být po skončení šetření vyvozeny závěry poukazující jmenovitě na určitého zaměstnance, aniž by mu bylo umožněno se vyjádřit ke skutečnostem, jež se ho týkají. V závěrech je na toto vyjádření učiněn odkaz.
2. V případech, kdy je za účelem šetření vyžadováno naprosté utajení a kdy je třeba použít vyšetřovací postupy spadající do pravomoci vnitrostátního justičního orgánu, může být splnění povinnosti vyzvat zaměstnance, aby se k dané věci vyjádřil, se souhlasem OPUSU odloženo. V těchto případech nelze zahájit disciplinární řízení dříve, než bylo zaměstnanci umožněno se vyjádřit.
3. Pokud po interním šetření nejsou proti zaměstnanci k dispozici žádné důkazy ohledně vytýkaných skutečností, dotyčné šetření se bez dalších opatření uzavře rozhodnutím OPUSU, který o tom dotyčného zaměstnance písemně uvědomí. Zaměstnanec může požádat, aby uvedené rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.
4. OPUS uvědomí dotyčnou osobu o skončení šetření a seznámí ji se závěry vyšetřovací zprávy, jakož i, na základě žádosti a s výhradou ochrany oprávněných zájmů třetích stran, se všemi dokumenty, které přímo souvisejí se skutečnostmi, která byly dotyčné osobě vytýkány.

Článek 141

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

- a) rozhodnout, že proti zaměstnanci nejsou k dispozici žádné důkazy, o čemž musí být zaměstnanec písemně informován; nebo
- b) rozhodnout, že i v případě, že došlo nebo pravděpodobně došlo k porušení povinností, se nepřijme žádné disciplinární opatření, a případně udělit zaměstnanci napomenutí nebo
- c) v případě porušení povinností ve smyslu článku 139:
 - i) rozhodnout o zahájení disciplinárního řízení stanoveného v oddíle D této hlavy, nebo
 - ii) rozhodnout o zahájení disciplinárního řízení před disciplinární komisí.

Článek 142

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

Oddíl B

Disciplinární komise*Článek 143*

1. Agentura zřídí disciplinární komisi. V disciplinární komisi je zastoupen nejméně jeden člen vybraný z řad zaměstnanců Rady Evropské unie, který může být jejím předsedou.
2. Disciplinární komise je složena z předsedy a čtyř řádných členů, kteří mohou být nahrazeni náhradníky a z nichž nejméně jeden člen je ve stejné funkční skupině jako zaměstnanec, s nímž probíhá disciplinární řízení.

Článek 144

1. OPUS a výbor zaměstnanců podle článku 138 jmenují současně po dvou řádných členech a dvou náhradnících.
2. Předsedu a jeho náhradníka jmenuje OPUS.
3. Předseda, členové a náhradníci jsou jmenováni na dobu tří let.

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

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

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

Článek 145

Disciplinární komisi je nápomocen tajemník, kterého jmenuje OPUS.

Článek 146

1. Předseda a členové disciplinární komise vykonávají své funkce zcela nezávisle.
2. Porady a jednání disciplinární komise jsou tajné.

Oddíl C

Disciplinární opatření

Článek 147

1. OPUS může uložit některou z těchto sankcí:
 - a) písemnou výstrahu;
 - b) důtku;
 - c) odložení postupu do vyššího platového stupně na dobu od jednoho do 23 měsíců;
 - d) zařazení do nižšího platového stupně;
 - e) dočasné zařazení do nižší platové třídy na dobu od 15 dnů do jednoho roku;
 - f) zařazení do nižší platové třídy v rámci stejné funkční skupiny;
 - g) přeřazení do nižší funkční skupiny, včetně nebo bez snížení platové třídy;
 - h) odvolání z funkce a případně dočasné krácení příspěvku v invaliditě; účinky tohoto opatření se nevztahují na osoby vyživované dotčeným zaměstnancem. V případě uvedeného krácení však příjem bývalého zaměstnance nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního platového stupně platové třídy 1, se započtením všech případných rodinných přídatků.
2. Pokud zaměstnanec pobírá příspěvek v invaliditě, může OPUS rozhodnout, že po určité době pozastaví vyplácení části příspěvku v invaliditě; účinky tohoto opatření se nevztahují na osoby vyživované dotčeným zaměstnancem. Příjem zaměstnance však nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního stupně platové třídy 1 se započtením všech případných rodinných přídatků.
3. Za jednorázové porušení pracovních povinností nelze uložit více než jednu disciplinární sankci.

Článek 148

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

- a) druh porušení služebních povinností a okolnosti, za nichž k porušení došlo,
- b) rozsah nepříznivých účinků porušení pracovních povinností na bezúhonnost, pověst nebo zájmy agentury,
- c) míru, v jaké bylo porušení pracovních povinností způsobeno úmyslně nebo z nedbalosti,
- d) pohnutky, které zaměstnance k porušení pracovních povinností vedly,
- e) platovou třídu a délku pracovního poměru zaměstnance,
- f) míru osobní odpovědnosti zaměstnance,
- g) úroveň pracovních úkolů a povinností zaměstnance,
- h) otázku, zda je porušení pracovních povinností spojeno s opakovaným jednáním nebo chováním,
- i) chování zaměstnance v průběhu zaměstnání.

Oddíl D

Disciplinární řízení bez účasti disciplinární komise

Článek 149

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

Oddíl E

Disciplinární řízení před disciplinární komisí

Článek 150

1. OPUS předloží disciplinární komisi zprávu, v níž jasně uvede skutečnosti, které jsou předmětem stížnosti, případně rovněž okolnosti, za nichž k nim došlo, včetně případných přitěžujících nebo polehčujících okolností.
2. Zpráva je předložena dotčenému zaměstnanci a předsedovi disciplinární komise, který ji dá na vědomí členům disciplinární komise.

Článek 151

1. Po obdržení zprávy má dotčený zaměstnanec právo získat svůj úplný osobní spis a pořídit si kopie všech dokladů souvisejících s řízením, včetně zprošťujících důkazů.
2. Dotčený zaměstnanec má ode dne obdržení zprávy o zahájení disciplinárního řízení nejméně 15 dnů na přípravu své obhajoby
3. Dotčenému zaměstnanci může být nápomocna osoba, kterou si sám zvolí.

Článek 152

1. Pokud v přítomnosti předsedy disciplinární komise dotčený zaměstnanec uzná, že porušil své pracovní povinnosti, a přijme bez výhrad zprávu uvedenou v článku 149, může OPUS v souladu se zásadou proporcionality mezi povahou porušení pracovních povinností a zvažovanou sankcí případ disciplinární komisi odejmout. Je-li případ disciplinární komisi odňat, vydá předseda ke zvažované sankci stanovisko.
2. Odchylně od článku 149 může OPUS v rámci tohoto postupu uložit jednu ze sankcí stanovených v čl. 147 odst. 1 písm. a) až d).
3. Před uznáním porušení svých povinností je dotčený zaměstnanec poučen o možných důsledcích tohoto uznání.

Článek 153

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

Článek 154

1. Dotčený zaměstnanec je disciplinární komisí vyslechnut; při této příležitosti může předkládat osobně nebo prostřednictvím svého zástupce písemné nebo ústní připomínky. Může si povolat svědky.
2. Agenturu před disciplinární komisí zastupuje zaměstnanec, kterého k tomuto účelu zmocnil OPUS a který má práva rovnocenná právům dotčeného zaměstnance.

Článek 155

1. Pokud se komise domnívá, že nemá dostatečně jasné informace o skutečnostech, které jsou předmětem stížnosti, nebo o okolnostech, za kterých k nim došlo, nařídí šetření, při němž každá strana může předložit své argumenty a reagovat na argumenty druhé strany.
2. Předseda nebo člen disciplinární komise provádí šetření jménem disciplinární komise. Pro účely šetření si komise může vyžádat veškeré dokumenty týkající se projednávané věci. Agentura těmto žádostem vyhoví, a to ve lhůtě případně stanovené disciplinární komisí. Je-li žádost určena dotčenému zaměstnanci, vezme se v úvahu jeho případné odmítnutí této žádosti vyhovět.

Článek 156

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

Článek 157

1. Předseda disciplinární komise o projednávaných záležitostech nehlasuje, s výjimkou procedurálních otázek nebo v případech rovnosti hlasů.
2. Předseda zajistí provádění rozhodnutí disciplinární komise a všem členům komise poskytne všechny informace a dokumenty, které se daného případu týkají.

Článek 158

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

Článek 159

1. Náklady vzniklé v průběhu disciplinárního řízení z podnětu dotčeného zaměstnance, zejména odměnu náležející osobě, kterou si zaměstnanec zvolil, aby mu byla nápomocna nebo ho obhajovala, hradí tento zaměstnanec v případě, že výsledkem disciplinárního řízení je uložení jedné ze sankcí stanovených v článku 147.
2. OPUS však může ve výjimečných případech rozhodnout jinak, pokud by to pro dotčeného zaměstnance znamenalo nepřiměřenou zátěž.

Článek 160

1. Po vyslechnutí zaměstnance přijme OPUS rozhodnutí podle článků 147 a 148 do dvou měsíců od obdržení stanoviska disciplinární komise. Rozhodnutí musí být odůvodněno.
2. Jestliže OPUS rozhodne případ uzavřít bez uložení disciplinární sankce, neprodleně o tom dotčeného zaměstnance písemně informuje. Dotčený zaměstnanec může požádat, aby toto rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.

Oddíl F

Odvolání z funkce

Článek 161

1. Pokud OPUS obviní zaměstnance ze závažného porušení pracovních povinností, ať již v důsledku neplnění profesních povinností nebo porušení zákona, může osobu obviněnou z tohoto porušení neprodleně odvolat z funkce, a to na dobu určitou nebo neurčitou.
2. OPUS toto rozhodnutí učiní po vyslechnutí dotčeného zaměstnance, s výjimkou mimořádných okolností.

Článek 162

1. V rozhodnutí o odvolání zaměstnance je uvedeno, zda během doby, na niž je odvolán z funkce, má zaměstnanec nadále dostávat odměnu v plné výši, nebo jaká část odměny má být krácena. Částka vyplácená zaměstnanci však nesmí být za žádných okolností nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního platového stupně platové třídy 1 se započtením všech případných rodinných přídatků.
2. Situace zaměstnance odvolaného z funkce musí být s konečnou platností vyřešena do šesti měsíců ode dne, kdy odvolání nabývá účinku. Není-li toto rozhodnutí přijato do šesti měsíců, má dotčený zaměstnanec právo opět pobírat odměnu v plné výši s výhradou odstavce 3.
3. Po uplynutí šestiměsíční lhůty uvedené v odstavci 2 může být odměna nadále krácena, pokud je s dotčeným zaměstnancem vedeno trestní řízení v souvislosti se stejnými činy a pokud je v důsledku tohoto řízení ve vyšetřovací vazbě. V těchto případech nepobírá zaměstnanec odměnu v plné výši, dokud příslušný soud nenařídí jeho propuštění.
4. Částky, o něž byl plat podle odstavce 1 tohoto článku krácen, jsou zaměstnanci doplaceny, pokud konečné rozhodnutí ukládá disciplinární sankci, která není přísnější než písemné napomenutí, důtka nebo odložení postupu do vyššího platového stupně, nebo pokud není uložena žádná disciplinární sankce; není-li uložena žádná sankce, jsou částky doplaceny, včetně úroku z úroků s úrokovou sazbou vymezenou v článku 88.

Oddíl G

Souběžné trestní stíhání

Článek 163

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

Oddíl H

Závěrečná ustanovení

Článek 164

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

Článek 165

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

Článek 166

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

Článek 167

Prováděcí pravidla pro tyto postupy přijme řídicí výbor.

HLAVA VI

OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Článek 168

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

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

- dnem zveřejnění aktu, jde-li o opatření obecné povahy;
- dnem oznámení rozhodnutí dotčené osobě, v každém případě však nejpozději v den, kdy tato osoba oznámení obdržela, pokud se dané opatření dotýká konkrétní osoby; pokud však akt dotýkající se konkrétní osoby rovněž obsahuje stížnost proti jiné osobě, lhůta začíná u této druhé osoby běžet dnem, kdy tato obdrží oznámení o uvedeném aktu, v každém případě však nejpozději dnem zveřejnění;
- dnem uplynutí lhůty stanovené pro odpověď, pokud se stížnost týká implicitního rozhodnutí, kterým se zamítá žádost podle odstavce 1.

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

Článek 169

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

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

- u OPUSU byla již dříve podána stížnost ve smyslu čl. 168 odst. 2 ve lhůtě stanovené v uvedeném článku a odstavci, a
- stížnost byla zamítnuta výslovným rozhodnutím nebo implicitním rozhodnutím.

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

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

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

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

HLAVA VII

ZVLÁŠTNÍ PORADCI*Článek 170*

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

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

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

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

Článek 171

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

Článek 172

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

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

Článek 173

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

Článek 174

Rozhodnutí 2004/676/ES se zrušuje.

Článek 175

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

V Bruselu dne 4. srpna 2016.

Za Radu
předseda
M. LAJČÁK

PŘÍLOHA I

ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK

Článek 1

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

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

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

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

Článek 2

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

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

Článek 3

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

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

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

Článek 4

OPUS může stanovit podrobná pravidla k uplatňování těchto ustanovení.

PŘÍLOHA II

DOVOLENÁ

ODDÍL 1

Dovolená za kalendářní rok

Článek 1

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

Článek 2

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

Článek 3

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

Článek 4

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

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

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

Článek 5

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

ODDÍL 2

Mimořádné volno

Článek 6

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

- svatba zaměstnance: čtyři dny;
- stěhování zaměstnance: až dva dny;
- vážné onemocnění manžela nebo manželky: až tři dny;
- úmrtí manžela nebo manželky: čtyři dny;
- vážné onemocnění příbuzného ve vzestupné linii: až dva dny;
- úmrtí příbuzného ve vzestupné linii: dva dny;
- svatba dítěte: dva dny;
- narození dítěte: deset dní, které lze čerpat během 14 týdnů po porodu;
- narození dítěte se zdravotním postižením nebo vážně nemocného dítěte: dvacet dní, které lze čerpat během 14 týdnů po porodu;
- úmrtí manželky během mateřské dovolené: počet dnů odpovídající zbývajícím mateřské dovolené; nebyla-li zesnulá manželka zaměstnankyní, stanoví se délka zbývajících mateřské dovolené obdobně podle článku 52;
- vážné onemocnění dítěte: až dva dny;
- závažné onemocnění dítěte doložené lékařským potvrzením nebo hospitalizace dítěte mladšího 12 let: nejvýše pět dnů;
- úmrtí dítěte: čtyři dny;
- adopce dítěte: 20 týdnů, v případě adopce dítěte se zdravotním postižením 24 týdnů;

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

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

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

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

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

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

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

ODDÍL 3

Doba na cestu

Článek 7

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

PŘÍLOHA III

NÁHRADNÍ VOLNO A ODMĚNA ZA PRÁCI PŘESČAS

Článek 1

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

- a) Za každou hodinu práce přesčas má zaměstnanec nárok na jednu a půl hodiny náhradního volna; jestliže je hodina práce přesčas odpracována mezi 22:00 a 7:00 hodinou nebo v neděli nebo o státním svátku, činí nárok na náhradní volno dvě hodiny; při udělování náhradního volna se přihledne k potřebám agentury i k přání dotyčného zaměstnance.
- b) Pokud z pracovních důvodů nelze náhradní volno čerpat v měsíci následujícím po měsíci, během kterého byla práce přesčas vykonána, povolí OPUS proplacení nenahrazených přesčasových hodin ve výši 0,56 % měsíčního základního platu za každou přesčasovou hodinu, jak je stanoveno v písmenu a).
- c) Náhradní volno nebo odměna za hodinu práce přesčas mohou být poskytnuty, pokud doba práce přesčas přesahuje 30 minut.

Článek 2

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

Článek 3

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

PŘÍLOHA IV

ODMĚNA A NÁHRADA VÝDAJŮ

ODDÍL 1

Rodinné přídavky

Článek 1

1. Základní výše příspěvku na domácnost činí 171,88 EUR plus 2 % základního platu zaměstnance.
2. Příspěvek na domácnost se poskytuje:
 - a) zaměstnanci žijícímu v manželském svazku;
 - b) zaměstnanci, který je ovdovělý, rozvedený nebo svobodný nebo žije v zákonném odloučení a má jedno nebo více vyživovaných dětí ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3;
 - c) zaměstnanci, který je registrován jako stálý partner v jiném než manželském svazku, za předpokladu, že:
 - i) pár předloží právní doklad uznávaný členským státem nebo příslušným orgánem členského státu, kterým se potvrzuje jejich jiný než manželský svazek,
 - ii) žádný z partnerů nežije v manželském svazku ani v dalším jiném než manželském svazku,
 - iii) partneři nejsou spřízněni v žádném z těchto příbuzenských vztahů: rodič, dítě, prarodič, vnuk/vnučka, bratr, sestra, teta, strýc, synovec, neteř, zeť, snacha,
 - iv) pár nemá možnost uzavřít v členském státě EU právoplatné manželství; pro účely tohoto bodu se má za to, že pár má možnost uzavřít právoplatné manželství pouze tehdy, splňují-li oba partneři všechny podmínky stanovené právními předpisy členského státu EU, které uzavření manželství takového páru povolují.
 - d) na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUS podloženého potřebnými doklady zaměstnanci, který sice nespĺňuje podmínky stanovené v písmenech a), b) a c), ale převzal skutečnou odpovědnost za rodinu.
3. Pokud manžel nebo manželka zaměstnance vykonává výdělečnou činnost s ročním příjmem před zdaněním vyšším než základní roční plat zaměstnance ve druhém platovém stupni třídy 3 vážený sazbou pro zemi, v níž manžel nebo manželka své zaměstnání vykonává, zaměstnanec oprávněný pobírat příspěvek na domácnost tento příspěvek neobdrží, s výhradou zvláštního rozhodnutí OPUS. Zaměstnanec však na tento příspěvek má nárok tehdy, pokud v manželském svazku vychovává jedno nebo více vyživovaných dětí.
4. V případech, kdy na příspěvek na domácnost mají podle odstavců 1, 2 a 3 nárok oba manželé zaměstnaní v agentuře, vyplácí se tento příspěvek pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.
5. Má-li zaměstnanec nárok na příspěvek na domácnost pouze podle odst. 2 písm. b) a všechny jeho vyživované děti ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3 jsou ze zákona, soudním rozhodnutím nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu svěřeny do péče jiné osoby než zaměstnance, vyplácí se příspěvek na domácnost této druhé osobě jménem zaměstnance. Tato podmínka se považuje za splněnou v případě vyživovaných dětí, jež dosáhly plnoletosti, pokud tyto děti mají své obvyklé bydliště u druhého rodiče.

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

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

Článek 2

1. Zaměstnanec, který má jedno nebo více vyživovaných dětí, pobírá v souladu s odstavci 2 a 3 měsíční příspěvek ve výši 375,59 EUR na každé vyživované dítě.
2. „Vyživovaným dítětem“ se rozumí manželské, nemanželské nebo adoptované dítě zaměstnance nebo jeho manžela nebo manželky, o které zaměstnanec skutečně pečuje.

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

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

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

3. Příspěvek se poskytuje:
 - a) automaticky na děti mladší 18 let;
 - b) na základě odůvodněné žádosti zaměstnance na děti ve věku od 18 do 26 let, které studují nebo absolvují odbornou přípravu.
4. Výjimečně může být jakákoli osoba, kterou má zaměstnanec ze zákona povinnost vyživovat a tato povinnost je spojena se značnými výdaji, považována za vyživované dítě na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUSU s přihlédnutím k podpůrným dokladům.
5. Nemůže-li si dítě z důvodu vážné nemoci nebo invalidity samo vydělávat na živobytí, je příspěvek vyplácen po celou dobu trvání nemoci nebo invalidity bez ohledu na věk dítěte.
6. Na každé vyživované dítě ve smyslu tohoto článku se vyplácí jen jeden příspěvek.
7. Pokud ze zákona, soudním rozhodnutím nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu bylo vyživované dítě ve smyslu odstavců 2 a 3 svěřeno do péče jiné osoby, vyplácí se příspěvek na vyživované dítě jménem zaměstnance této druhé osobě.

Článek 3

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

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

Maximální výše příspěvku uvedená v odstavci 1 se zdvojnásobuje pro:

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

Evropské školy nebo

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

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

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

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

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

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

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

ODDÍL 2

Příplatek za práci v zahraničí

Článek 4

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

a) zaměstnancům:

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

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

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

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

2. Zaměstnanec, který není a nikdy nebyl státním příslušníkem státu, na jehož území je zaměstnán, a který nesplňuje podmínky stanovené v odstavci 1, má nárok na příspěvek za pobyt v zahraničí, který činí jednu čtvrtinu příspěvku za práci v zahraničí.
3. Pro účely odstavců 1 a 2 je se zaměstnancem, který sňatkem automaticky nabyl občanství státu, na jehož území je zaměstnán, a nemůže se jej zříci, nakládáno jako se zaměstnancem podle odst. 1 písm. a) první odrážky.

ODDÍL 3

Náhrada výdajů

A. PŘÍSPĚVEK NA ZAŘÍZENÍ

Článek 5

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

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

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

2. Příspěvek na zařízení v téže výši se vyplácí každému zaměstnanci, který se přestěhoval do nového místa zaměstnání, a je tudíž nucen změnit místo svého bydliště, aby splnil povinnosti vyplývající z článku 23.
3. Příspěvek na zařízení se vypočte podle rodinného stavu zaměstnance a podle výše platu, buď ke dni jeho nástupu, nebo ke dni jeho přestěhování do nového místa zaměstnání.

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

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

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

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

B. PŘÍSPĚVEK NA ZNOVUUSÍDLENÍ

Článek 6

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

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

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

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

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

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

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

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

C. CESTOVNÍ VÝDAJE

Článek 7

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

- a) při nástupu do funkce, na cestu z místa náboru do místa jeho zaměstnání;
- b) při skončení pracovního poměru ve smyslu článku 96, z místa zaměstnání do místa svého původu vymezeného v odstavci 3 tohoto článku;
- c) při jakémkoli přesunu, kdy dochází ke změně místa jeho zaměstnání.

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

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

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

Výše příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech činí:

- 0 EUR za každý km vzdálenosti od 0 do 200 km
- 0,1895 EUR za každý km vzdálenosti od 201 do 1 000 km
- 0,3158 EUR za každý km vzdálenosti od 1 001 do 2 000 km
- 0,1895 EUR za každý km vzdálenosti od 2 001 do 3 000 km
- 0,0631 EUR za každý km vzdálenosti od 3 001 do 4 000 km
- 0,0305 EUR za každý km vzdálenosti od 4 001 do 10 000 km
- 0 EUR za každý kilometr nad 10 000 km.

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

- 94,74 EUR, je-li zeměpisná vzdálenost mezi místy uvedenými v odstavci 1 od 600 do 1 200 km,
- 189,46 EUR, je-li zeměpisná vzdálenost mezi místy uvedenými v odstavci 1 větší než 1 200 km.

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

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

Článek 8

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

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

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

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

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

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

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

Výše příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech činí:

- 0 EUR za každý km vzdálenosti od 0 do 200 km
- 0,3820 EUR za každý km vzdálenosti od 201 do 1 000 km
- 0,6367 EUR za každý km vzdálenosti od 1 001 do 2 000 km
- 0,3820 EUR za každý km vzdálenosti od 2 001 do 3 000 km
- 0,1272 EUR za každý km vzdálenosti od 3 001 do 4 000 km
- 0,0614 EUR za každý km vzdálenosti od 4 001 do 10 000 km
- 0 EUR za každý kilometr nad 10 000 km.

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

- 191,00 EUR, je-li vzdálenost po železnici mezi místem zaměstnání a místem původu od 725 km do 1 450 km,
- 381,96 EUR, je-li vzdálenost po železnici mezi místem zaměstnání a místem původu větší než 1 450 km.

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

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

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

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

D. VÝDAJE NA STĚHOVÁNÍ

Článek 9

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

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

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

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

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

E. DENNÍ PŘÍSPĚVEK

Článek 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. VÝDAJE PŘI SLUŽEBNÍ CESTĚ

Článek 11

1. Zaměstnanec, který je na služební cestě a obdržel příslušný cestovní příkaz, má nárok na náhradu cestovních výdajů a na denní příspěvek podle následujících ustanovení.
2. V cestovním příkazu je uvedena pravděpodobná délka trvání služební cesty, na jejímž základě se vypočítá případná záloha, kterou může zaměstnanec z výše denního příspěvku čerpat. Pokud není přijato zvláštní rozhodnutí, záloha se nevyplácí, pokud nemá služební cesta trvat déle než 24 hodin a má být vykonána v zemi používající stejnou měnu, jako je měna země, kde je zaměstnanec zaměstnán.
3. Kromě zvláštních případů stanovených zvláštním rozhodnutím, a zejména v případě, kdy je zaměstnanec odvolán z dovolené, je výše náhrady výdajů při služební cestě omezena na výši nákladů na nejhospodárnější cestu z místa zaměstnání do místa služební cesty tak, aby zaměstnanec, který je na služební cestě, nebyl nucen svůj pobyt značně prodlužovat.

Článek 12

1. Cestování po železnici

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

2. Cestování letadly

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

3. Cestování po moři

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

4. Cestování osobním automobilem

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

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

Článek 13

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

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

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

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

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

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

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

Článek 14

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

G. PAUŠÁLNÍ NÁHRADA VÝDAJŮ

Článek 15

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

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

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

Článek 16

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

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

ODDÍL 4

Výplata splatných částek

Článek 17

1. Odměny se zaměstnancům vyplácejí 15. den každého měsíce za daný měsíc. Částka odměny se zaokrouhlí na centy směrem nahoru.
2. Pokud nenáleží odměna za celý měsíc, rozdělí se částka na třicetiny a,
 - a) je-li skutečný počet placených dnů 15 nebo méně, rovná se počet třicetin k výplatě skutečnému počtu placených dnů;
 - b) je-li skutečný počet placených dnů vyšší než 15, rovná se počet třicetin k výplatě rozdílu mezi 30 a skutečným počtem neplacených dnů.
3. Vznikl-li zaměstnanci nárok na rodinné přídatky a na příspěvek za práci v zahraničí po dni nástupu do zaměstnání, vyplácejí se mu tyto příspěvky od prvního dne měsíce, ve kterém nárok vznikl. Při zániku tohoto nároku obdrží zaměstnanec splatnou částku až do posledního dne měsíce, ve kterém nárok zanikl.

Článek 18

1. Výplata částek každému zaměstnanci se provádí v místě a měně země, kde zaměstnanec plní své pracovní povinnosti, nebo na jeho žádost v eurech na bankovní účet v Unii.
2. Za podmínek upravených pravidly, která stanoví OPUS vzájemnou dohodou po projednání s Výborem pro služební řád, mohou zaměstnanci požádat o pravidelný zvláštní převod části své odměny.

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

- a) pro dítě navštěvující vzdělávací zařízení v jiném členském státě maximální částku na vyživované dítě rovnající se částce příspěvku na vzdělání skutečně pobírané na toto dítě;
- b) po předložení platných podpůrných dokladů pravidelné platby pro všechny ostatní osoby, které mají bydliště v příslušném členském státě a u nichž zaměstnanec doloží, že vůči nim má povinnost vyplývající z rozhodnutí soudu nebo příslušného správního orgánu.

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

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

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

PŘÍLOHA V

ODCHODNÉ A DŮCHOD

KAPITOLA 1

Odchodné

Článek 1

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

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

b) v ostatních případech má právo:

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

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

i) nevyplatí žádný kapitálový obnos;

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

iii) oprávněným osobám budou vypláceny pozůstalostní důchody;

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

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

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

KAPITOLA 2

Příspěvek v invaliditě

Článek 2

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

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

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

Článek 3

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

KAPITOLA 3

Pozůstalostní důchod

Článek 4

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

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

Článek 5

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

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

Článek 6

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

Článek 7

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

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

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

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

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

Článek 8

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

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

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

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

Článek 9

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

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

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

Článek 10

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

- 1 % pro roky mezi 10 a 20;
- 2 % pro roky od 20 do 24,99;
- 3 % pro roky od 25 do 29,99;
- 4 % pro roky od 30 do 34,99;
- 5 % pro roky od 35 výše.

Článek 11

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

Článek 12

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

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

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

Článek 13

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

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

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

Článek 14

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

KAPITOLA 4

Prozatímní důchody

Článek 15

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

Článek 16

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

Článek 17

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

Článek 18

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

KAPITOLA 5

Zvýšení důchodů s ohledem na vyživované děti

Článek 19

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

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

Článek 20

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

Článek 21

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

Článek 22

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

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

Článek 23

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

KAPITOLA 6

Výpočet důchodu

Článek 24

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

Příspěvek v invaliditě se nevyplácí souběžně s platem vypláceným z obecného rozpočtu agentury. Podobně neslučitelný je i s jinými odměnami plynoucími z pracovního místa v některém orgánu nebo agentuře Unie.

Článek 25

Výše důchodu může být v případě chyby nebo opomenutí kdykoliv vypočtena znovu.

Důchody mohou být pozměněny nebo odebrány, jestliže byly přiznány v rozporu s ustanoveními pracovního řádu nebo této přílohy.

Článek 26

Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pobírající příspěvek v invaliditě zemře a jeho právní nástupci nezažádali do jednoho roku od jeho úmrtí o důchod nebo příspěvek, ztrácejí na ně nárok, s výjimkou řádně doložených případů vyšší moci.

Článek 27

Bývalý zaměstnanec nebo jeho právní nástupci, kterým přísluší dávky v rámci tohoto důchodového systému, předloží na požádání příslušné písemné důkazy a uvědomí agenturu o všech skutečnostech, které by mohly mít na jejich nárok dopad.

Článek 28

Pokud podle článku 147 byl zaměstnanec na přechodnou dobu částečně nebo úplně zbaven svých důchodových práv, má nárok žádat náhradu poměrné části příspěvků na důchodové pojištění, které zaplatil, vypočtené v poměru k částce, o kterou byl jeho důchod snížen.

KAPITOLA 7

Výplata dávek

Článek 29

Dávky v rámci důchodového systému jsou vypláceny zpětně každý měsíc.

Dávky poskytuje agentura.

Důchodcům s bydlištěm v Evropské unii se dávky vyplácejí v eurech na bankovní účet v členském státě, kde mají bydliště.

Důchodcům s bydlištěm mimo Unii se dávky vyplácejí v eurech na bankovní účet v zemi bydliště. Výjimečně může být důchod vyplácen v eurech na bankovní účet v zemi, kde má agentura své sídlo, nebo v cizí měně v zemi bydliště důchodce, přičemž převod se provádí na základě nejaktuálnějšího směnného kurzu používaného při plnění rozpočtu agentury.

Tento článek se použije obdobně na příjemce příspěvku v invaliditě.

PŘÍLOHA VI

PŘEHLED DRUHŮ PRACOVNÍCH MÍST V KAŽDÉ FUNKČNÍ SKUPINĚ PODLE ČL. 7 ODS. 3

1. Funkční skupina AD	
Ředitel agentury	AD 16
Náměstek ředitele agentury	AD 15
Ředitel	AD 14
Zástupce ředitele nebo rovnocenné pracovní místo	AD 13
Vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo	AD 9 – AD 13
Administrátor	AD 5 – AD 12
2. Funkční skupina AST	
Hlavní asistent Vykonává administrativní nebo technickou činnost či činnost v oblasti školení, jež vyžadují vysokou míru samostatnosti, a je mu svěřena značná odpovědnost v rámci vedení zaměstnanců, plnění rozpočtu či koordinace politik.	AST 10 – AST 11
Asistent Vykonává administrativní nebo technickou činnost či činnost v oblasti školení, jež vyžadují určitou míru samostatnosti, zejména při provádění pravidel a nařízení nebo obecných pokynů nebo jako osobní asistent člena agentury, vedoucího sekretariátu člena orgánu, generálního ředitele, zástupce generálního ředitele či vedoucího pracovníka na rovnocenné pozici.	AST 1 – AST 9
3. Funkční skupina AST/SC	
Administrativní pracovník Vykonává kancelářské a sekretářské práce, řízení kancelářského úseku a jiné obdobné činnosti vyžadující určitou míru samostatnosti.	SC 1 – SC 6

ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2016/1352**ze dne 4. srpna 2016****o pravidlech pro národní odborníky přidělené do Evropské obranné agentury a o zrušení rozhodnutí 2004/677/ES**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o Evropské unii, a zejména na články 42 a 45 této smlouvy,

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

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Vyslání odborníků by mělo Evropské obranné agentuře (dále jen „agentura“) umožnit využívání vysoké úrovně odborných znalostí a zkušeností těchto odborníků, zejména v oblastech, v nichž není taková odbornost bezprostředně dostupná v rámci agentury.
- (2) Výměna odborných zkušeností a znalostí v oblasti obrany, jak je uvedena v rozhodnutí (SZBP) 2015/1835, a související podpůrné funkce by měly být podporovány prostřednictvím dočasného přidělování odborníků (dále jen „vyslání národních odborníků“) z veřejných sektorů členských států.
- (3) Práva a povinnosti vyslaných národních odborníků by měla zajistit, že budou vykonávat své povinnosti pouze v zájmu agentury.
- (4) Termín „vyslání“ by měl být chápán v kontextu tohoto rozhodnutí.
- (5) Vzhledem k tomu, že pravidla stanovená tímto rozhodnutím by měla nahradit pravidla stanovená rozhodnutím Rady 2004/677/ES ⁽²⁾, by uvedené rozhodnutí mělo být zrušeno,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

KAPITOLA I

Obecná ustanovení

Článek 1

Oblast působnosti

Pravidla stanovená tímto rozhodnutím se vztahují na vyslané národní odborníky, kteří splňují podmínky uvedené v článku 2, jsou vysláni do agentury, jsou odborníci vyslaní orgány veřejné správy zúčastněných členských států na ústřední či regionální úrovni, zejména ministerstvy obrany nebo jejich agenturami, orgány, vysokými školami národní obrany, výzkumnými ústavy, včetně těch odborníků podle čl. 11 odst. 4 písm. b) rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 266, 13.10.2015, s. 55.

⁽²⁾ Rozhodnutí Rady 2004/677/ES ze dne 24. září 2004 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do Evropské obranné agentury (Úř. věst. L 310, 7.10.2004, s. 64).

V souladu s čl. 11 odst. 4 písm. a) rozhodnutí (SZBP) 2015/1835 jsou odborníci:

- ze třetí země, s níž agentura uzavřela správní ujednání, nebo
- z organizací/subjektů majících s agenturou správní ujednání za předpokladu, že je vyslaný národní odborník státním příslušníkem členského státu nebo třetí země, s níž agentura uzavřela správní ujednání,

vyslání či přidělení podle čl. 26 odst. 1 uvedeného rozhodnutí k agentuře se souhlasem řídicího výboru v souladu s podmínkami, jež budou stanoveny těmito ujednáními.

Článek 2

Podmínky pro vyslání

Aby mohl být odborník k agentuře vyslán, musí:

- 1) být v trvalém nebo smluvním zaměstnaneckém poměru ke svému zaměstnavateli alespoň dvanáct měsíců před svým vysláním;
- 2) zůstat po dobu vyslání ve službě u svého zaměstnavatele a být tímto zaměstnavatelem nadále odměňován;
- 3) mít nejméně tři roky praxe na plný úvazek v obranných, správních, vědeckých, technických, provozních, poradních nebo kontrolních funkcích, které jsou relevantní pro plnění jemu svěřených povinností. Zaměstnavatel zašle agentuře před vysláním potvrzení o tom, že odborník byl u něj předchozích dvanáct měsíců zaměstnán;
- 4) být státním příslušníkem zúčastněného členského státu nebo spadat do působnosti čl. 1 druhého pododstavce;
- 5) mít pro výkon svých povinností důkladnou znalost jednoho úředního jazyka zúčastněných členských států a uspokojivou znalost některého jiného z těchto jazyků.

Článek 3

Výběrové řízení

1. Vyslání národní odborníci jsou vybíráni na základě otevřeného a transparentního řízení, o němž se rozhodne v souladu s článkem 42.

2. Aniž je dotčen čl. 2 odst. 4, jsou vyslaní národní odborníci k agentuře vysíláni, aby jí zajistili služby s co nejvyšší mírou schopnosti, výkonnosti a bezúhonnosti (zásluh). Jsou vysláni na co nejširším zeměpisném základě ze státních příslušníků zúčastněných členských států. Zúčastněné členské státy a agentura spolupracují při zajištění toho, aby byla v co největší míře respektována rovnováha mezi ženami a muži a zásada rovných příležitostí.

3. Výzva k vyjádření zájmu je zaslána stálým zastoupením zúčastněných členských států, misím třetích zemí, případně organizací nebo subjektu a je zveřejněna na internetových stránkách agentury. Ve výzvě je uveden popis pracovního místa, výběrová kritéria a lhůta pro zaslání přihlášek. Kandidáti na místo vyslaného národního odborníka musí být financováni svými vnitrostátními orgány, organizací nebo subjektem. Je vyžadováno potvrzení formou sponzorského dopisu adresovaného agentuře pokud možno nejpozději do dne uzávěrky přijímání žádostí a v každém případě nejpozději ke dni náboru.

4. V případě bezplatně vyslaných národních odborníků a národních odborníků účastnících se odborné přípravy může agentura rozhodnout, že vyslaný národní odborník bude vybrán bez výběrového řízení stanoveného v odstavcích 1 a 2.
5. Vysílání odborníků podléhá zvláštním požadavkům a rozpočtové kapacitě agentury.
6. Agentura vytvoří pro daného vyslaného národního odborníka osobní spis. V tomto spise jsou obsaženy příslušné administrativní informace.

Článek 4

Správní postup pro vyslání

Vyslání se provádí výměnou dopisů mezi ředitelem agentury a stálým zastoupením nebo misí dotčeného členského státu, případně organizací nebo subjektem. Ve výměně dopisů se uvede místo vyslání a funkční skupina, do které bude vyslaný národní odborník zařazen, tj. do funkční skupiny administrátorů (dále jen „AD“), nebo funkční skupiny asistentů (dále jen „AST“). Ve výměně dopisů se rovněž uvede generální ředitelství nebo oddělení, do kterého je vyslán, a podrobný popis úkolů, které má vyslaný národní odborník plnit. K výměně dopisů se připojí jeden exemplář pravidel vztahujících se na vyslané národní odborníky přidělené do agentury.

Článek 5

Doba vyslání

1. Doba vyslání je nejméně dva měsíce a nejvýše tři roky. Lze ji postupně obnovovat až na celkovou dobu nepřekračující čtyři roky.

Ve výjimečných případech však na žádost příslušného ředitele a po předchozím souhlasu zaměstnavatele může ředitel agentury povolit jedno nebo více prodloužení vyslání nad čtyřleté maximum uvedené v prvním pododstavci, a to nejvýše o další dva roky.

2. Doba vyslání se stanoví na počátku ve výměně dopisů podle článku 4. Stejný postup se použije i v případě obnovy, prodloužení doby vyslání nebo změny pracovního místa.
3. Vyslaný národní odborník, který již byl dříve k agentuře vyslán, může být vyslán znovu po konzultaci s vysílajícím vnitrostátním orgánem za předpokladu, že vyslaný národní odborník i nadále splňuje podmínky vyslání uvedené v článku 2 a nepřekračuje celkový strop uvedený v čl. 11 odst. 5 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

Článek 6

Povinnosti zaměstnavatele

Po celou dobu vyslání zaměstnavatel vyslaného národního odborníka nadále:

- a) vyplácí mzdu vyslaného národního odborníka;
- b) odpovídá za veškerá sociální práva vyslaného národního odborníka, zejména ta, která se týkají sociálního zabezpečení, pojištění a důchodu, a
- c) s výhradou čl. 10 odst. 2 písm. d) zachová administrativní postavení vyslaného národního odborníka jako úředníka nebo smluvního zaměstnance a informuje ředitele agentury o každé změně jeho administrativního postavení jako úředníka nebo smluvního zaměstnance.

Článek 7

Povinnosti

1. Vyslaní národní odborníci jsou nápomocni zaměstnancům agentury a plní úkoly a povinnosti, které jim byly svěřeny ředitelem agentury.
2. S ohledem na složení zaměstnanců agentury a zejména na jejich úlohu v přispívání k jejím výsledkům může ředitel agentury svěřit vyslanému národnímu odborníkovi řídicí povinnosti, vyžaduje-li to služební zájem.

Vyslaný národní odborník nemůže v žádném případě agenturu právně zavazovat.

3. Vyslaný národní odborník se může účastnit pracovních cest a jednání. Ředitel agentury však může rozhodnout o omezení účasti vyslaného národního odborníka na pracovních cestách a jednáních pouze na:
 - a) doprovod zaměstnance agentury nebo
 - b) pozorování nebo výhradně pro účely informování, pokud je sám.
4. Za schválení výsledků úkolů, které vyslaný národní odborník plní, je odpovědná pouze agentura.

5. Agentura, zaměstnavatel vyslaného národního odborníka a vyslaný národní odborník učiní vše pro to, aby vyloučili jakýkoliv skutečný či možný střet zájmů ve vztahu k povinnostem vyslaného národního odborníka po dobu vyslání. Za tím účelem agentura informuje vyslaného národního odborníka a jeho zaměstnavatele včas o plánovaných povinnostech a oba požádá, aby písemně potvrdili, že si nejsou vědomi žádného důvodu, který by bránil přidělení těchto povinností vyslanému národnímu odborníkovi.

Vyslaný národní odborník se zejména vyzve, aby oznámil jakýkoliv možný střet mezi situací v jeho rodině (zejména profesní činnost blízkých nebo vzdálených příbuzných nebo jakékoliv významné finanční zájmy – své nebo rodinných příslušníků) a plánovanými povinnostmi během vyslání.

Zaměstnavatel i vyslaný národní odborník se zaváží, že oznámí agentuře každou změnu okolností během doby vyslání, v jejímž důsledku by mohl střet zájmů vzniknout.

6. Pokud se agentura domnívá, že povaha úkolů svěřených vyslanému národnímu odborníkovi vyžaduje mimořádná bezpečnostní opatření, musí se národní odborník před vysláním podrobit bezpečnostní prověrce.

Článek 8

Práva a povinnosti vyslaných národních odborníků

1. Po dobu vyslání jedná vyslaný národní odborník čestně. Zejména:
 - a) vyslaný národní odborník vykonává svěřené povinnosti a i jinak jedná pouze s ohledem na zájmy agentury.

Při výkonu svých povinností vyslaný národní odborník zejména nepřijímá žádné pokyny od svého zaměstnavatele, jakékoliv vlády nebo jakékoliv jiné osoby, soukromoprávní společnosti nebo veřejnoprávního subjektu, ani pro ně nevykonává žádnou činnost;

- b) vyslaný národní odborník se zdrží jakékoliv činnosti, a zejména jakéhokoliv veřejného vyjadřování názorů, které by mohlo být na škodu vážnosti jeho postavení v rámci agentury;

- c) vyslaný národní odborník informuje svého nadřízeného, jestliže má při plnění svých povinností rozhodnout v záležitosti, na jejímž projednání nebo řešení má odborník osobní zájem, jenž by mohl ohrozit jeho nezávislost;
- d) vyslaný národní odborník nezveřejní ani nenechá zveřejnit, sám ani spolu s jinými osobami, žádný text související s činností Unie bez předchozího povolení uděleného podle platných podmínek a pravidel agentury. Povolení může být odmítnuto pouze tehdy, pokud zamýšlené zveřejnění může způsobit újmu zájmům agentury nebo Unii;
- e) veškerá práva, která souvisejí s jakoukoliv prací vyslaného národního odborníka při výkonu jeho povinností, náleží agentuře;
- f) vyslaný národní odborník musí mít bydliště v místě vyslání, nebo v takové maximální vzdálenosti od tohoto místa, která mu nebrání v řádném výkonu jeho povinností;
- g) vyslaný národní odborník musí být nápomocen a poskytuje poradenství nadřízenému, k němuž je přidělen, a je tomuto nadřízenému odpovědný za plnění svěřených povinností.

2. Po dobu vyslání i po jejím uplynutí se na vyslaného národního odborníka vztahuje povinnost mlčenlivosti, pokud jde o veškeré skutečnosti a informace, s nimiž se seznámí při plnění svých povinností nebo v souvislosti s ním. Vyslaný národní odborník nezpřístupní v žádné formě žádné nepovolané osobě žádný dokument ani informaci, které dosud nebyly řádně zveřejněny, ani uvedené dokumenty nebo informace nevyužije pro svůj osobní prospěch.

3. Po skončení vyslání je národní odborník nadále vázán povinnostmi jednat čestně a zdrženlivě při plnění nových povinností a při přijímání určitých funkcí nebo výhod.

Za tímto účelem vyslaný národní odborník v průběhu tří let po uplynutí doby vyslání okamžitě informuje agenturu o povinnostech nebo úkolech, které by mohly vést ke střetu zájmů v souvislosti s úkoly, které prováděl během vyslání.

4. Na vyslaného národního odborníka se vztahují bezpečnostní pravidla platná v rámci agentury, včetně pravidel pro ochranu údajů a pravidel pro ochranu sítě agentury. Dále se na vyslaného národního odborníka vztahují pravidla upravující ochranu finančních zájmů agentury.

5. V případě nedodržení ustanovení odstavců 1, 2 a 4 tohoto článku v průběhu vyslání je agentura oprávněna ukončit vyslání národního odborníka v souladu s čl. 10 odst. 2 písm. c).

6. Vyslaný národní odborník neprodleně písemně uvědomí svého nadřízeného, jestliže se během vyslání setká se skutečnostmi opravňujícími k domněnce, že:

- a) by mohlo dojít k protiprávní činnosti, včetně podvodu nebo korupce, poškozující zájmy agentury, nebo
- b) by chování související s plněním pracovních povinností mohlo představovat závažné porušení povinností zaměstnanců agentury nebo vyslaných národních odborníků.

Tento odstavec se použije také v případě závažného porušení obdobné povinnosti zaměstnancem nebo jinou osobou, která je u orgánu Unie v pracovním poměru nebo pro uvedený orgán vykonává práci.

7. Jestliže nadřízený obdrží oznámení uvedené v odstavci 6 tohoto článku, přijme opatření stanovená v článku 27 rozhodnutí Rady (EU) 2016/1351⁽¹⁾ (dále jen „pracovní řád agentury“). Na nadřízeného ve smyslu článku 4 tohoto rozhodnutí se použijí články 27, 28 a 29 pracovního řádu agentury. Uvedená ustanovení se použijí obdobně i na dotčeného vyslaného národního odborníka, aby bylo zajištěno dodržení jeho práv.

⁽¹⁾ Rozhodnutí Rady (EU) 2016/1351 ze dne 4. srpna o pracovním řádu Evropské obranné agentury (viz strana 1 v tomto čísle Úředního věstníku).

Článek 9

Pozastavení vyslání

1. Na základě písemné žádosti vyslaného národního odborníka nebo jeho zaměstnavatele a se souhlasem tohoto zaměstnavatele může agentura za určitých podmínek, které stanoví, povolit pozastavení vyslání. Během pozastavení se:
 - a) nevyplácí příspěvky uvedené v článku 19;
 - b) výdaje uvedené v článku 20 vyplácí pouze v případě, že k pozastavení došlo na žádost agentury.
2. Agentura informuje zaměstnavatele a stálé zastoupení nebo misi dotčeného státu.

Článek 10

Ukončení vyslání

1. S výhradou odstavce 2 může být vyslání na žádost agentury nebo zaměstnavatele vyslaného národního odborníka ukončeno za podmínky, že je dodržena tříměsíční výpovědní lhůta. Může být také ukončeno na žádost vyslaného národního odborníka, a to se stejnou výpovědní lhůtou a se souhlasem zaměstnavatele a agentury.
2. Za určitých mimořádných okolností může být vyslání ukončeno bez výpovědní lhůty:
 - a) zaměstnavatelem vyslaného národního odborníka, pokud to vyžadují zásadní zájmy zaměstnavatele;
 - b) vzájemnou dohodou mezi agenturou a zaměstnavatelem na žádost vyslaného národního odborníka podanou oběma stranám, pokud to vyžadují zásadní osobní nebo profesní zájmy vyslaného národního odborníka;
 - c) agenturou v případě, že vyslaný národní odborník hrubě neplní povinnosti stanovené v tomto rozhodnutí. Agentura v této věci konzultuje stálé zastoupení nebo misi dotčeného státu a zohlední při svém rozhodování všechny obdržené připomínky;
 - d) agenturou v případě ukončení nebo změny administrativního postavení vyslaného národního odborníka jako úředníka nebo smluvního zaměstnance zaměstnavatele. Vyslanému národnímu odborníkovi se nejprve poskytne možnost předložit připomínky.
3. V případě ukončení vyslání podle odst. 2 písm. c) o tom agentura neprodleně zahájí konzultace se zaměstnavatelem a stálým zastoupením nebo misí dotčeného státu.

KAPITOLA II

Pracovní podmínky

Článek 11

Sociální zabezpečení

1. Před začátkem vyslání předloží zaměstnavatel agentuře osvědčení, že po celou dobu vyslání se na vyslaného národního odborníka budou vztahovat právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení platné pro veřejnou správu daného členského státu nebo organizaci či subjekt, jež vyslaného národního odborníka zaměstnává. Za tímto účelem poskytne příslušná veřejná správa agentuře potvrzení uvedené v čl. 19 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009⁽¹⁾ (dále jen „přenositelný dokument A1“). Organizace či subjekt předloží vyslanému národnímu odborníkovi potvrzení rovnocenné přenositelnému dokumentu A1 a prokáže, že příslušné právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení stanoví úhradu nákladů na zdravotní péči vzniklých v zahraničí.

⁽¹⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1).

2. Od počátku svého vyslání je vyslaný národní odborník pojištěn agenturou pro případ úrazu. Agentura poskytne vyslanému národnímu odborníkovi kopii podmínek tohoto pojištění v den, kdy se dostaví k řediteli agentury, aby vyřídil administrativní náležitosti související s vysláním.

3. Pokud je v rámci pracovní cesty, které se vyslaný národní odborník účastní podle čl. 7 odst. 2 a článku 29, nezbytné dodatečné nebo zvláštní pojištění, jsou související výdaje hrazeny agenturou nebo vysílajícím vnitrostátním orgánem, jedná-li se o bezplatně vyslaného národního odborníka nebo národního odborníka účastnícího se odborné přípravy, po konzultaci s dotčeným členským státem ohledně této pracovní cesty.

Článek 12

Pracovní doba

1. Na vyslaného národního odborníka se vztahují pravidla pro pracovní dobu platná v agentuře, a to v závislosti na požadavcích pracovního místa, na které je v rámci agentury přidělen.

2. Vyslaný národní odborník pracuje po celou dobu vyslání na plný úvazek. Pokud je to slčitelné se zájmy agentury, může agentura na základě řádně odůvodněné žádosti ředitele a se souhlasem zaměstnavatele vyslanému národnímu odborníkovi povolit, aby pracoval na částečný úvazek.

3. Je-li povolena práce na částečný úvazek, pracuje vyslaný národní odborník nejméně polovinu obvyklé pracovní doby.

Článek 13

Nepřítomnost z důvodů nemoci nebo úrazu

1. Nepřítomnost z důvodu nemoci nebo úrazu oznámí vyslaný národní odborník svému nadřízenému co nejdříve a uvede svou aktuální adresu. Pokud je vyslaný národní odborník nepřítomen déle než tři po sobě následující dny, předloží lékařské potvrzení a může být požádán, aby se podrobil lékařskému vyšetření, které zprostředkuje agentura.

2. Pokud nepřítomnost z důvodu nemoci nebo úrazu kratší než tři dny překročí během dvanáctiměsíčního období celkově dvanáct dní, musí vyslaný národní odborník při každé další nepřítomnosti z důvodu nemoci nebo úrazu předložit lékařské potvrzení.

3. Pokud nepřítomnost z důvodu nemoci nebo úrazu překročí jeden měsíc nebo dobu zaměstnání vykonávaného vyslaným národním odborníkem, podle toho, které období je delší, příspěvky podle čl. 19 odst. 1 a 2 se automaticky pozastavují. Tento odstavec se nepoužije v případě nemoci související s těhotenstvím. Nepřítomnost z důvodu nemoci nebo úrazu nesmí být delší než doba vyslání dotčené osoby.

4. Vyslanému národnímu odborníkovi, který utrpí pracovní úraz během doby vyslání, jsou však příspěvky uvedené v čl. 19 odst. 1 a 2 poskytovány nadále v plné výši po celé období pracovní neschopnosti až do konce doby vyslání.

Článek 14

Dovolená za kalendářní rok, mimořádné volno a svátky

1. Aniž jsou dotčena zvláštní ustanovení tohoto rozhodnutí, podléhá vyslaný národní odborník pravidlům platným v rámci agentury týkajícím se dovolené za kalendářní rok, mimořádného volna a svátků.

2. K čerpání dovolené je nutný předběžný souhlas oddělení, k němuž je vyslaný národní odborník přidělen.
3. Na řádně odůvodněnou žádost zaměstnavatele vyslaného národního odborníka může agentura udělit až dva dny dodatečného mimořádného volna za dvanáctiměsíční období. Žádosti se posuzují individuálně.
4. Nevyčerpaná dovolená za kalendářní rok na konci doby vyslání propadá.
5. Vyslanému národnímu odborníkovi, jehož doba vyslání je kratší než šest měsíců, může však být rozhodnutím ředitele agentury uděleno na základě odůvodněné žádosti mimořádné volno. Doba trvání tohoto mimořádného volna nesmí přesáhnout tři dny za celou dobu vyslání. Před udělením tohoto volna konzultuje dotčený ředitel oddělení lidských zdrojů agentury (dále jen „oddělení lidských zdrojů“).

Článek 15

Mimořádné volno na vzdělávání

Bez ohledu na čl. 14 odst. 3 může agentura vyslaným národním odborníkům, kteří jsou vysláni na dobu šesti měsíců nebo delší, poskytnout na řádně odůvodněnou žádost zaměstnavatele dodatečné mimořádné volno na vzdělávání organizované zaměstnavatelem za účelem jeho opětovného začlenění.

Článek 16

Mateřská a otcovská dovolená

1. Na vyslané národní odborníky se vztahují pravidla pro mateřskou a otcovskou dovolenou platná v rámci agentury.
2. Pokud vnitrostátní právní předpisy zaměstnavatele zaručují vyslané národní odborníci delší mateřskou dovolenou, vyslání se na její žádost a s předchozím souhlasem zaměstnavatele pozastaví na dobu překračující dovolenou poskytnutou agenturou. V takovém případě se doba vyslání odpovídajícím způsobem prodlouží, pokud je to v zájmu agentury.
3. Bez ohledu na odstavec 1 může vyslaná národní odbornice požádat o pozastavení vyslání na celou dobu mateřské dovolené, a to po předchozím souhlasu zaměstnavatele. V takovém případě se doba vyslání odpovídajícím způsobem prodlouží, pokud je to v zájmu agentury.
4. Odstavce 2 a 3 se použijí rovněž v případě adopce.
5. Kojící vyslané národní odborníci může být na její žádost na základě lékařského potvrzení poskytnuta zvláštní dovolená na dobu nejvýše čtyř týdnů od konce mateřské dovolené; během tohoto období pobírá příspěvky stanovené v článku 19.

Článek 17

Řízení a kontrola

Řízením a kontrolou pracovní doby a nepřítomnosti je pověřeno oddělení lidských zdrojů a ředitelství nebo oddělení, do kterého je vyslaný národní odborník přidělen, v souladu s pravidly a postupy platnými v rámci agentury.

KAPITOLA III

Příspěvky a výdaje

Článek 18

Výpočet příspěvků a cestovních výdajů

1. Pro účely tohoto rozhodnutí stanoví agentura místa nábory, vyslání a návratu vyslaného národního odborníka coby zeměpisnou polohu těchto míst vyjádřenou podle zeměpisné šířky a zeměpisné délky a vypočítanou oddělením lidských zdrojů.

2. Pro účely tohoto rozhodnutí se rozumí:

- a) místem nábory místo, kde vyslaný národní odborník vykonával své povinnosti pro zaměstnavatele před vysláním;
- b) místem vyslání Brusel;
- c) místem návratu místo, kde bude vyslaný národní odborník vykonávat svou hlavní činnost po ukončení vyslání.

Místo nábory se stanoví ve výměně dopisů uvedené v článku 4.

3. Pro účely tohoto článku se neberou v úvahu okolnosti související s prací, kterou vyslaní národní odborníci vykonávají pro jiný stát, než je stát místa vyslání.

Článek 19

Příspěvky

1. Vyslaný národní odborník má po dobu vyslání nárok na denní příspěvek na základě stejných kritérií jako v případě příspěvku za práci v zahraničí pro dočasné zaměstnance podle článku 4 přílohy IV pracovního řádu agentury. Jestliže jsou tato kritéria splněna, denní příspěvek činí 128,67 EUR. V opačném případě činí 32,18 EUR. Tyto příspěvky se rovnají výši příspěvku vypláceného národnímu odborníkovi vyslanému ke generálnímu sekretariátu Rady Evropské unie.

2. Vyslaný národní odborník má po dobu vyslání nárok na dodatečný měsíční příspěvek podle této tabulky:

Zeměpisná vzdálenost mezi místem nábory a místem vyslání (v km)	Částka v EUR
0–150	0,00
> 150	82,70
> 300	147,03
> 500	238,95
> 800	385,98

Zeměpisná vzdálenost mezi místem nábory a místem vyslání (v km)	Částka v EUR
> 1 300	606,55
> 2 000	726,04

3. Příspěvky uvedené v odstavcích 1 a 2 jsou určeny rovněž na pokrytí nákladů vzniklých v souvislosti se stěhováním vyslaných národních odborníků a veškerých ročních cestovních výdajů vzniklých během vyslání. Tyto příspěvky se vyplácejí po dobu pracovní cesty, dovolené za kalendářní rok, mateřské a otcovské dovolené a dovolené z důvodu adopce, mimořádného volna a svátků přiznaných agenturou, aniž jsou dotčeny články 14, 15 a 16. Jestliže je povolena práce na částečný úvazek, vyslaný národní odborník má nárok na snížené příspěvky stanovené na poměrném základě.

4. Na začátku doby vyslání obdrží vyslaný národní odborník zálohu ve výši rovnající se 75 dnům denního příspěvku, přičemž tímto vyplacením zaniká právo na jakékoliv další obdobné (denní) příspěvky během odpovídajícího období. V případě, že vyslání k agentuře skončí před uplynutím doby vzaté v úvahu pro výpočet zálohy, je vyslaný národní odborník povinen vrátit částku odpovídající zbývajícím částem dané doby.

5. Při výměně dopisů podle článku 4 informuje zaměstnavatel agenturu o veškerých příspěvcích vyplacených vyslanému národnímu odborníkovi, které jsou obdobné příspěvkům uvedeným v odstavcích 1 a 2 tohoto článku. Každá taková částka se odečte od odpovídajících příspěvků vyplacených vyslanému národnímu odborníkovi agenturou.

6. Aktualizace odměn a příspěvků přijatá na základě článku 60 pracovního řádu agentury se uplatní automaticky na měsíční a denní příspěvky v měsíci následujícím po jejím přijetí bez zpětného účinku. Po úpravě jsou nové částky zveřejněny v řadě C Úředního věstníku Evropské unie.

Článek 20

Cestovní výdaje

1. Vyslaný národní odborník má na počátku vyslání nárok na paušální náhradu svých nákladů na cestu.
2. Výše paušální náhrady vychází z příspěvku na jeden kilometr zeměpisné vzdálenosti mezi místem nábory a místem vyslání. Výše příspěvku podle vzdálenosti v kilometrech se stanoví v souladu s článkem 7 přílohy IV pracovního řádu agentury.
3. Vyslaný národní odborník má po skončení doby vyslání nárok na náhradu svých nákladů na cestu do místa návratu. Úhrada těchto nákladů na cestu nesmí přesahovat částku, na kterou má vyslaný národní odborník nárok v případě návratu do místa nábory.
4. Náklady na cestu rodinných příslušníků vyslaného národního odborníka se nehradí.

Článek 21

Pracovní cesty a výdaje na pracovní cesty

1. Národní odborník může být vyslán na pracovní cestu.
2. Výdaje na pracovní cestu se hradí v souladu s ustanoveními platnými pro agenturu.

Článek 22**Odborná příprava**

Vyslaný národní odborník má právo na účast v kurzech odborné přípravy organizovaných agenturou, pokud to vyžaduje zájem agentury. Při rozhodování o vydání povolení k účasti v kurzu odborné přípravy se bere v úvahu rozumný zájem vyslaného národního odborníka, zejména s ohledem na jeho profesní postup po vyslání.

Článek 23**Správní ustanovení**

1. Vyslaný národní odborník se ohlásí příslušnému ředitelství nebo útvaru lidských zdrojů první den vyslání, aby vyřídil požadované administrativní náležitosti. Vyslaný národní odborník se svých povinností ujme buď prvního, nebo šestnáctého dne v měsíci.
2. Platby provádí agentura v eurech.

KAPITOLA IV

Bezplatně vyslaní odborníci**Článek 24****Bezplatně vyslaní odborníci**

1. Národní odborník může být na období svého vyslání do agentury vyslán bezplatně.

Z takového vyslání neplyne pro agenturu vyplácení žádných příspěvků ani výdajů, s výjimkou příspěvků či výdajů stanovených v článku 25, a to ve vhodných případech.

2. Na bezplatně vyslané národní odborníky se nevztahují články 18, 19 a 20.

Aniž je dotčen článek 8, musí jednání bezplatně vyslaného národního odborníka vždy zohledňovat skutečnost, že tento odborník je vyslán do agentury a nesmí negativně ovlivňovat jeho postavení v agentuře.

Článek 25**Pracovní cesty**

1. Pokud se bezplatně vyslaný národní odborník účastní pracovních cest v jiném místě, než je místo vyslání, jsou mu hrazeny náklady podle platných pravidel pro hrazení nákladů na služební cesty úředníků, není-li stanoveno jinak v ujednání mezi agenturou a zaměstnavatelem.
2. Pokud agentura v souvislosti se služební cestou poskytne úředníkům zvláštní pojištění proti vysokým rizikům, je toto pojištění poskytnuto i bezplatně vyslanému národnímu odborníkovi, který se této služební cesty účastní.
3. Bezplatně vyslaný národní odborník, který se účastní pracovní cesty mimo území Unie, v jejím průběhu podléhá příslušným platným bezpečnostním opatřením agentury.

Článek 26

Bezplatně vyslaný národní odborník není zahrnut do plánu pracovních míst. Z důvodu transparentnosti a pro informaci se však jejich počet uvádí ve výroční zprávě ředitele agentury předkládané řídicímu výboru.

KAPITOLA V

Vyslaní odborníci placení z rozpočtů souvisejících s *ad hoc* projekty či programy

Článek 27

Toto rozhodnutí se vztahuje i na vyslané odborníky, jejichž příspěvky jsou placeny z rozpočtů souvisejících s *ad hoc* projekty či programy agentury, uvedenými v článcích 19 a 20 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

Článek 28

Ad hoc vyslaný národní odborník je přidělen výhradně na *ad hoc* projekty či programy, z jejichž rozpočtu jsou hrazeny příslušné příspěvky a výdaje.

Nábor *ad hoc* vyslaných národních odborníků podléhá předchozímu schválení příslušných přispívajících členských států na základě návrhu jednoho či více příslušných přispívajících členských států nebo agentury obsahujícího předlohu oznámení výběrového řízení na jednotlivá pracovní místa.

Článek 29

Ad hoc vyslaný národní odborník není zahrnut do plánu pracovních míst. Z důvodu transparentnosti a pro informaci se však jejich počet uvádí ve výroční zprávě ředitele agentury předkládané řídicímu výboru.

Článek 30

Rozpočty související s *ad hoc* projekty či programy, z nichž jsou hrazeny příspěvky a výdaje *ad hoc* vyslaných národních odborníků, mohou sestávat z příspěvků třetích zemí, jež se těchto projektů a programů účastní podle čl. 26 odst. 5 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

Bez ohledu na čl. 1 druhý pododstavec neopravňují tyto příspěvky státní příslušníky třetích zemí k tomu, aby byli považováni za způsobilé k účasti v náborových řízeních pro *ad hoc* vyslané národní odborníky.

KAPITOLA VI

Národní odborníci účastníci se odborné přípravy

Článek 31

Obecná ustanovení a definice

Národní odborníci účastníci se odborné přípravy jsou vyslanými národními odborníky, které agentura přijímá za účelem odborné přípravy.

Článek 32

Účel odborné přípravy

1. Účelem odborné přípravy je:
 - a) zprostředkovat národním odborníkům účastnícím se odborné přípravy zkušenosti s pracovními metodami a projekty Evropské obranné agentury;
 - b) umožnit jim získat praktické zkušenosti a porozumět každodenní práci Evropské obranné agentury a poskytnout jim příležitost pracovat v multikulturním a mnohojazyčném prostředí;
 - c) umožnit zaměstnancům vnitrostátních orgánů veřejné správy, zejména ministerstva obrany, uvést do praxe znalosti, které získali na studiích, především v příslušných oblastech jejich odpovědnosti.
2. Agentura čerpá z příspěví osob, které mohou nabídnout nový náhled na věc a aktuální znalosti, jež obohatí každodenní práci této instituce a buduje síť osob s přímými zkušenostmi s jejími postupy.

Článek 33

Způsobilost

Na národní odborníky účastnící se odborné přípravy se obdobně vztahují ustanovení článku 2 s výjimkou třetího odstavce.

Článek 34

Doba trvání odborné přípravy

1. Odborná příprava trvá od tří do 24 měsíců. Doba trvání je stanovena na začátku a může být v řádně odůvodněných případech prodloužena na maximálně 24 měsíců.
2. Národní odborník účastnící se odborné přípravy se může zúčastnit pouze jedné odborné přípravy.

Článek 35

Organizace odborné přípravy

Během odborné přípravy dohlíží na národní odborníky, kteří se jí účastní, školící poradce. Školící poradce musí uvědomit oddělení lidských zdrojů o veškerých významných incidentech během odborné přípravy (zejména nepřítomnostech, nemocích, nehodách či přerušeních), o nichž ví nebo byl informován národním odborníkem účastnícím se odborné přípravy.

Národní odborníci účastnící se odborné přípravy musí dodržovat pokyny školícího poradce, svých nadřízených v rámci ředitelství či útvaru, k nimž jsou přiděleni, a oddělení lidských zdrojů.

Národním odborníkům účastnícím se odborné přípravy je umožněno účastnit se jednání, s výjimkou případů, kdy jsou tajná či důvěrná a národní odborník účastnící se odborné přípravy nemá bezpečnostní prověrku, jakož i získávat dokumenty a podílet se na činnosti oddělení, do něhož jsou vysláni.

Článek 36

Přerušení odborné přípravy

Na písemnou žádost národního odborníka účastníčoho se odborné přípravy nebo jeho zaměstnavatele a s předchozím souhlasem zaměstnavatele může ředitel agentury povolit velmi krátké přerušení odborné přípravy nebo její předčasné ukončení. Národní odborník účastníčoho se odborné přípravy se může vrátit, aby zbývající období odborné přípravy dokončil, avšak pouze po dobu trvání tohoto období. Odborná příprava nemůže být v žádném případě prodloužena.

Článek 37

Pracovní podmínky a odměna

1. Na národní odborníky účastníčoho se odborné přípravy se nevztahují ustanovení čl. 2 odst. 3 a článků 3, 5, 18, 19 a 20.
2. Národní odborníci účastníčoho se odborné přípravy se považují za bezplatně vyslané národní odborníky ve smyslu kapitoly IV. Jsou i nadále placeni svým zaměstnavatelem, aniž by agentura vyplácela jakoukoli finanční náhradu.

Agentura nepřijímá žádosti o příspěvky či poplatky nebo o proplacení cestovních či jiných výdajů, nejedná-li se o proplacení výdajů na pracovní cestu vzniklých v rámci odborné přípravy.

Článek 38

Zprávy a potvrzení o absolvování

Národní odborníci účastníčoho se odborné přípravy, kteří dokončili stanovené období odborné přípravy, předloží na jejím konci hodnotící zprávu požadovanou oddělením lidských zdrojů. Příslušnou hodnotící zprávu vypracují též školící poradci.

Po předložení těchto zpráv obdrží národní odborníci účastníčoho se odborné přípravy, kteří odbornou přípravu dokončili, potvrzení s uvedením dat odborné přípravy a oddělení, v němž proběhla.

Článek 39

Národní odborník účastníčoho se odborné přípravy není zahrnut do plánu pracovních míst. Z důvodu transparentnosti a pro informaci se však jejich počet uvádí ve výroční zprávě ředitele agentury předkládané řídicímu výboru.

KAPITOLA VII

Stížnosti

Článek 40

Stížnosti

Aniž je poté, co se odborník ujme funkce, dotčena možnost podat žalobu za podmínek a ve lhůtách stanovených v článku 263 Smlouvy o fungování Evropské unie, může vyslaný národní odborník podat u orgánu, který je podle pracovního řádu agentury příslušný k uzavírání smluv (dále jen „OPUS“), stížnost na akt přijatý orgánem příslušným k uzavírání smluv podle tohoto rozhodnutí, který se jej nepříznivě dotýká, s výjimkou aktů, které přímo vyplývají z rozhodnutí přijatých jeho zaměstnavatelem.

Stížnost musí být podána do dvou měsíců. Tato lhůta běží ode dne, kdy bylo rozhodnutí dotčené osobě oznámeno, nejpozději však ode dne, kdy dotčená osoba toto oznámení obdrží. OPUS oznámí dotčené osobě své odůvodněné rozhodnutí do čtyř měsíců od podání stížnosti. Pokud po uplynutí této lhůty vyslaný národní odborník neobdržel odpověď na svou stížnost, má se za to, že stížnost byla implicitně zamítnuta.

KAPITOLA VIII

Závěrečná ustanovení

Článek 41

Poskytování informací

Stálá zastoupení všech členských států jsou každoročně informována o počtu vyslaných národních odborníků v agentuře. Tyto informace zahrnují rovněž:

- a) státní příslušnost vyslaných národních odborníků vyslaných organizací či subjektem podle čl. 1 druhého pododstavce;
- b) veškeré výjimky udělené v souvislosti s výběrovým řízením podle čl. 3 odst. 3;
- c) místo přidělení všech vyslaných národních odborníků;
- d) veškerá pozastavení nebo předčasná ukončení vyslání národních odborníků podle článků 9 a 10;
- e) každoroční aktualizaci příspěvků poskytovaných vyslaným národním odborníkům podle článku 19.

Článek 42

Přenesení pravomocí

Veškeré pravomoci svěřené agentuře na základě tohoto rozhodnutí vykonává OPUS.

Článek 43

Zrušení

Rozhodnutí 2004/677/ES se zrušuje. Ustanovení článků 15 až 19 uvedeného rozhodnutí se však i nadále použijí u vyslaných národních odborníků, kteří o to požádají, na všechna vyslání, jež probíhají ke dni vstupu tohoto rozhodnutí v platnost, aniž je dotčen článek 44.

Článek 44

Vstup v platnost a použitelnost

Toto rozhodnutí vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Na každé nové vyslání nebo obnovu či prodloužení vyslání se toto rozhodnutí použije od prvního dne měsíce následujícího po dni jeho vstupu v platnost.

V Bruselu dne 4. srpna 2016.

Za Radu
předseda
M. LAJČÁK

ROZHODNUTÍ RADY (EU) 2016/1353**ze dne 4. srpna 2016****o finančních pravidlech Evropské obranné agentury, kterým se zrušuje nařízení 2007/643/SZBP**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na rozhodnutí Rady (SZBP) 2015/1835 ze dne 12. října 2015, kterým se vymezuje statut, sídlo a způsob fungování Evropské obranné agentury ⁽¹⁾, a zejména na článek 18 uvedeného rozhodnutí,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Dne 18. září 2007 přijala Rada rozhodnutí 2007/643/SZBP ⁽²⁾ o finančních pravidlech Evropské obranné agentury, pravidlech pro zadávání veřejných zakázek a pravidlech pro finanční příspěvky z operativního rozpočtu Evropské obranné agentury.
- (2) Poté, co bylo přijato rozhodnutí Rady (SZBP) 2015/1835, je nezbytné zrušit rozhodnutí 2007/643/SZBP a stanovit nová finanční pravidla Evropské obranné agentury,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

HLAVA I

PŘEDMĚT A DEFINICE

Článek 1

Předmět

Tímto rozhodnutím se stanoví základní finanční pravidla Evropské obranné agentury (dále jen „agentura“).

Článek 2

Definice

Pro účely tohoto rozhodnutí se rozumí:

- a) „zúčastněným členským státem“ členský stát, který se účastní činnosti agentury;
- b) „přispívajícími členskými státy“ zúčastněné členské státy, které přispívají na konkrétní projekt nebo program agentury;
- c) „obecným rozpočtem“ obecný rozpočet přijatý v souladu s článkem 13 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835;
- d) „dodatečnými příjmy“ dodatečné prostředky, jejichž obsah je vymezen v článku 15 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835;
- e) „schvalující osobou“ ředitel agentury, který vykonává pravomoci uvedené v čl. 10 odst. 5 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835;
- f) „rozpočtem“ nástroj, jímž se pro každý rozpočtový rok stanovují a schvalují veškeré příjmy a výdaje, které se pro agenturu považují za nezbytné;

⁽¹⁾ Úř. věst. L 266, 13.10.2015, s. 55.

⁽²⁾ Úř. věst. L 269, 12.10.2007, s. 1.

- g) „kontrolou“ jakékoli opatření přijaté za účelem poskytnutí přiměřené záruky účinnosti, efektivnosti a hospodárnosti operací, spolehlivosti výkaznictví, ochrany majetku a informací, předcházení podvodům a nesrovnalostem, jejich odhalování a náprava a následná opatření reagující na tyto podvody a nesrovnalosti, jakož i náležité řízení rizik souvisejících s legalitou a správností uskutečněných operací, s přihlédnutím k víceleté povaze programů a k povaze dotyčných plateb. Kontroly mohou zahrnovat různá ověření, jakož i provádění jakýchkoli strategií a postupů k dosažení cílů uvedených v první větě;
- h) „ověřením“ ověření konkrétního aspektu příjmové nebo výdajové operace.

HLAVA II

ROZPOČET AGENTURY

Článek 3

Rozpočet agentury

Rozpočet agentury zahrnuje obecný rozpočet, rozpočty související s činnostmi spojenými s ad hoc projekty nebo programy stanovenými v kapitole IV rozhodnutí (SZBP) 2015/1835 a veškeré rozpočty vyplývající z dodatečných příjmů.

KAPITOLA 1

Rozpočtové zásady

Článek 4

Dodržování rozpočtových zásad

V souladu s článkem 12 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835 musí být rozpočet agentury sestavován a plněn v souladu s rozpočtovými zásadami stanovenými v tomto rozhodnutí.

Článek 5

Zásada jednotnosti a správnosti rozpočtu

1. Příjem lze vybrat nebo výdaj uskutečnit pouze tehdy, je-li zaznamenán v některé rozpočtové položce rozpočtu agentury.
2. Výdaje mohou být přiděleny na závazek nebo schváleny pouze v rámci schválených prostředků rozpočtu agentury.
3. Do rozpočtu agentury mohou být zapsány jen prostředky, které odpovídají výdajům považovaným za nezbytné.
4. Agentuře nepřísluší úroky z plateb předběžného financování uskutečněných z jejího rozpočtu.

Článek 6

Zásada ročního rozpočtu

1. Prostředky zapsané do rozpočtu agentury se schvalují na dobu jednoho rozpočtového roku, který začíná 1. ledna a končí 31. prosince.

2. Prostředky na závazky kryjí celkové náklady právních závazků přijatých v průběhu rozpočtového roku nebo nejpozději do 31. března následujícího roku v případě těch právních závazků, u kterých byla většina přípravných etap provedena do 31. prosince.
3. Prostředky na platby kryjí platby prováděné ke splnění právních závazků přijatých během rozpočtového roku nebo v předchozích rozpočtových rocích.
4. Vzhledem k potřebám agentury a s výhradou schválení řídicím výborem v souladu s článkem 15 se nevyužité prostředky mohou zaznamenávat do odhadu příjmů a výdajů pro následující rozpočtový rok. Tyto prostředky musí být použity přednostně.
5. Odstavce 1 až 4 nebrání tomu, aby rozpočtové závazky na akce, jejichž trvání přesahuje jeden rozpočtový rok, byly rozloženy do několika ročních splátek.

Článek 7

Zásada vyrovnanosti

1. Rozpočet musí být vyrovnaný co do příjmů a prostředků na platby.
2. Agentura si nesmí v rámci svého rozpočtu brát půjčky.
3. Jakýkoli rozpočtový přebytek vyplývající z obecného rozpočtu agentury v určitém rozpočtovém roce se považuje za aktivum zúčastněných členských států a je jim navrácen ve formě odpočtu z třetího příspěvku v následujícím rozpočtovém roce.

Článek 8

Zásada zúčtovací jednotky

Rozpočet agentury se sestavuje a plní v eurech a účty se vedou v eurech. V souvislosti s peněžními toky však je účetní oprávněn provádět operace v jiných měnách.

Článek 9

Zásada univerzálnosti

Celkové příjmy pokrývají celkové prostředky na platby. Všechny příjmy a výdaje se vykazují v rozpočtu v plné výši bez jakýchkoli vzájemných zápočtů.

Článek 10

Zásada specifikace

1. Prostředky se věcně člení alespoň do hlav a kapitol.
2. Z jedné kapitoly do druhé může schvalující osoba prostředky převádět bez omezení a z jedné hlavy do druhé do maximální výše 10 % prostředků pro daný rozpočtový rok uvedených v rozpočtové položce, ze které se převod provádí.

Nad hranici uvedenou v prvním pododstavci navrhne schvalující osoba převody prostředků z jedné hlavy do druhé řídicímu výboru. Řídicí výbor může do tří týdnů proti těmto převodům vznést námitky. Po uplynutí této lhůty jsou převody považovány za přijaté.

Schvalující osoba informuje řídicí výbor o všech převodech provedených podle prvního pododstavce. Návrhy na převody a provedené převody jsou doprovázeny vhodnými a podrobnými podklady popisujícími využití prostředků a odhad potřeb do konce rozpočtového roku u položek, na něž mají být prostředky připisovány, i u položek, z nichž jsou prostředky čerpány.

Článek 11

Zásada řádného finančního řízení

1. Používání prostředků musí být v souladu se zásadou řádného finančního řízení, tj. se zásadami hospodárnosti, efektivnosti a účinnosti.
2. Zásada hospodárnosti vyžaduje, aby zdroje používané agenturou k výkonu jejích činností byly dány k dispozici ve správnou dobu, v dostatečném množství a přiměřené kvalitě a za nejvýhodnější cenu.

Zásada efektivnosti se týká dosažení co nejlepšího vztahu mezi použitými zdroji a dosaženými výsledky.

Zásada účinnosti se týká dosažení konkrétních stanovených cílů a zamýšlených výsledků.

Článek 12

Vnitřní kontrola plnění rozpočtu

1. Rozpočet agentury je plněn s uplatněním účinné a efektivní vnitřní kontroly.
2. Pro účely plnění rozpočtu agentury se vnitřní kontrolou rozumí postup použitelný na všech úrovních řízení, jehož smyslem je poskytovat přiměřenou jistotu, že bylo dosaženo těchto cílů:
 - a) účinnosti, efektivnosti a hospodárnosti operací;
 - b) spolehlivosti výkazů;
 - c) ochrany majetku a informací;
 - d) předcházení podvodům a nesrovnalostem, jejich odhalování a nápravy a následných opatření reagujících na tyto podvody a nesrovnalosti;
 - e) náležitého řízení rizik souvisejících s legalitou a správností uskutečněných operací.
3. Účinná a efektivní vnitřní kontrola vychází z osvědčených mezinárodních postupů a zahrnuje zejména prvky uvedené v čl. 32 odst. 3 a 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 966/2012⁽¹⁾, s přihlédnutím ke struktuře a velikosti agentury, povaze jí svěřených úkolů, příslušným částkám a souvisejícím finančním a operačním rizikům.

⁽¹⁾ Nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 Evropského parlamentu a Rady ze dne 25. října 2012, kterým se stanoví finanční pravidla o souhrnném rozpočtu Unie a o zrušení nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002 (Úř. věst. L 298, 26.10.2012, s. 1).

Článek 13

Zásada transparentnosti

1. Rozpočet agentury se sestavuje a plní a účty se předkládají v souladu se zásadou transparentnosti.
2. S výhradou čl. 35 odst. 3 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 se rozpočet agentury, včetně plánu pracovních míst a opravných rozpočtů, které byly přijaty, zveřejní na internetových stránkách agentury do čtyř týdnů od jejich přijetí.

HLAVA III

USTANOVENÍ PRO OBECNÝ ROZPOČET

KAPITOLA 1

Finanční plánování

Článek 14

Obecný rozpočet

1. Do 31. března každého roku předloží vedoucí agentury řídicímu výboru předběžný odhad pro návrh obecného rozpočtu na následující rok.
2. Do 30. června každého roku předloží vedoucí agentury řídicímu výboru revidovaný předběžný odhad pro návrh obecného rozpočtu na následující rok spolu s návrhem tříletého plánovacího rámce.
3. Do 30. září každého roku předloží vedoucí agentury řídicímu výboru návrh obecného rozpočtu spolu s návrhem tříletého plánovacího rámce. Tento návrh obsahuje:
 - a) prostředky považované za nezbytné:
 - i) pro pokrytí nákladů na chod agentury, zaměstnance a zasedání,
 - ii) pro obstarání externího poradenství, zejména operačních analýz, které jsou nezbytné pro plnění jejích úkolů, a pro konkrétní činnosti prováděné ke společnému prospěchu všech zúčastněných členských států;
 - b) odhad příjmů potřebných k pokrytí výdajů.
4. Cílem řídicího výboru je zajistit, aby prostředky uvedené v odst. 3 písm. a) bodě ii) představovaly významný podíl celkových prostředků uvedených v odstavci 3. Tyto prostředky musí odrážet skutečné potřeby a umožňovat agentuře plnit operační úlohu.
5. Návrh obecného rozpočtu je doplněn podrobným odůvodněním a plánem pracovních míst.
6. Řídicí výbor může jednomyslně rozhodnout, že návrh obecného rozpočtu pokryje navíc další konkrétní projekt nebo program, je-li to zjevně ke společnému prospěchu všech zúčastněných členských států.
7. Prostředky jsou rozděleny do hlav a kapitol, které seskupují výdaje podle typu nebo účelu, a jsou dále rozčleněny podle potřeby do článků.
8. Každá hlava může zahrnovat kapitolu nazvanou „předběžné prostředky“. Tyto prostředky jsou zaneseny, pokud na základě závažných důvodů existuje nejistota ohledně výše potřebných prostředků nebo rozsahu provádění zanesených rozpočtových prostředků.

9. Příjmy se skládají:

- a) z příspěvků hrazených zúčastněnými členskými státy, které jsou založeny na výši hrubého národního důchodu (HND);
- b) z jiných příjmů, včetně srážek z odměn zaměstnanců a úroků získaných na bankovních účtech agentury.

V návrhu obecného rozpočtu jsou pro účelově vázané příjmy založeny odpovídající rozpočtové položky, a pokud je to možné, uvedena odpovídající částka.

10. Řídící výbor jednomyslně přijme návrh obecného rozpočtu do 31. prosince každého roku. Řídícímu výboru v této souvislosti předsedá vedoucí agentury nebo jím jmenovaný zástupce nebo člen řídicího výboru, kterého vedoucí agentury vyzve. Ředitel vydá prohlášení, že rozpočet byl přijat, a vyrozumí zúčastněné členské státy.

11. Pokud návrh obecného rozpočtu není na začátku rozpočtového roku ještě přijat, mohou být výdaje prováděny měsíčně podle kapitol nebo jiných jednotek členění rozpočtu, a to maximálně do výše jedné dvanáctiny rozpočtových prostředků na předešlý rozpočtový rok. Důsledkem tohoto ujednání však nesmí být to, aby agentura dostala k dispozici částku vyšší než jednu dvanáctinu prostředků stanovených v návrhu připravovaného obecného rozpočtu. Řídící výbor může kvalifikovanou většinou na návrh ředitele povolit výdaje překračující jednu dvanáctinu prostředků, pokud celkové rozpočtové prostředky pro daný rozpočtový rok nepřekračují rozpočtové prostředky schválené pro předcházející rozpočtový rok. Ředitel může požádat o příspěvky nezbytné k pokrytí prostředků schválených podle tohoto ustanovení, které jsou splatné do 30 dnů od odeslání žádosti o příspěvky.

Článek 15

Opravný rozpočet

1. V případě nevyhnutelných, výjimečných nebo nepředvídatelných okolností může ředitel řídicímu výboru předložit návrh opravného rozpočtu.
2. Návrh opravného rozpočtu se vypracovává, předkládá, přijímá a oznamuje stejným postupem jako obecný rozpočet. Řídící výbor rozhoduje s náležitým ohledem na naléhavost dané situace.

KAPITOLA 2

Účastníci finančních operací a plnění rozpočtu v souladu se zásadou řádného finančního nařízení

Článek 16

Pravomoci a povinnosti schvalující osoby

1. Povinnosti schvalující osoby vykonává ředitel. Schvalující osoba plní obecný rozpočet v souladu s těmito finančními pravidly a zásadou řádného finančního řízení na vlastní odpovědnost a v mezích schválených prostředků. Schvalující osoba odpovídá za zajišťování souladu s požadavky legality a správnosti.
2. Ředitel může pověřit zaměstnance agentury, na které se vztahuje rozhodnutí Rady (EU) 2016/1351⁽¹⁾ (dále jen „pracovní řád agentury“) a zrušovací nařízení 2004/676/ES, výkonem pravomocí při plnění rozpočtu za podmínek stanovených v těchto finančních pravidlech. Pověřené osoby mohou jednat pouze v mezích pravomocí, jejichž výkonem byly výslovně pověřeny.

⁽¹⁾ Rozhodnutí Rady (EU) 2016/1351 ze dne 4. srpna 2016 o pracovním řádu Evropské obranné agentury (viz strana 1 v tomto čísle Úředního věstníku).

3. Externím subjektům lze smluvně svěřit úkoly technického poradenství a správní, přípravné nebo doplňující úkoly, které nezahrnují ani výkon veřejné moci, ani použití pravomoci volného uvážení.

4. Ředitel s náležitým ohledem na rizika spojená s prostředím řízení a povahou financované akce navrhne řídicímu výboru a zavede organizační strukturu a systémy vnitřní kontroly, které jsou vhodné pro plnění jeho povinností. Vytvoření takové struktury a systémů vychází z analýzy rizik, která zohledňuje jejich nákladovou efektivnost.

Řídicí výbor schvaluje rozhodnutí týkající se organizační struktury agentury.

Ředitel může zřídit funkci poradce, který mu bude nápomocen při kontrole rizik souvisejících s jeho činnostmi.

5. Schvalující osoba uchovává podklady týkající se uskutečněných operací po dobu pěti let ode dne rozhodnutí o udělení absolutoria za plnění obecného rozpočtu agentury za dotyčný rok.

6. Na zpracování osobních údajů se použije článek 31 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

Článek 17

Kontroly ex ante

1. U každé operace se provede alespoň kontrola ex ante, která je založena na dokumentární prověrce a na dostupných výsledcích již provedených kontrol a týká se provozních a finančních hledisek dané operace.

Předmětem kontrol ex ante je zahájení a ověření operace.

Zahájení operace a její ověření jsou dvě oddělené činnosti.

2. Zahájením operace se rozumějí všechny operace, které slouží k přípravě přijetí aktů, jimiž se plní rozpočet agentury.

3. Ověřením operace ex ante se rozumějí všechny kontroly ex ante, jež provádí schvalující osoba, aby ověřila provozní a finanční hlediska dané operace. Ověření určité operace provádějí zaměstnanci jiní než ti, kteří ji zahájili.

4. Kontroly ex ante ověřují vzájemný soulad požadovaných podkladů a dalších údajů, jež jsou k dispozici.

Četnost a hloubku kontrol ex ante určuje schvalující osoba s přihlédnutím k rizikům a hledisku nákladové efektivnosti. V případě pochybností si odpovědná schvalující osoba k potvrzení příslušné platby vyžádá doplňující informace nebo provede kontrolu na místě, aby v rámci kontroly ex ante získala přiměřenou jistotu.

Účelem kontrol ex ante je ověřit:

- a) řádnost výdajů a příjmů a jejich soulad s platnými předpisy;
- b) uplatňování zásady řádného finančního řízení uvedené v článku 11.

Pro účely kontrol může schvalující osoba posoudit jako jedinou operaci několik podobných jednotlivých transakcí, jejichž předmětem jsou běžné výdaje na platy, důchody, náhrady výdajů na služební cesty a náklady na lékařskou péči.

Článek 18

Kontroly ex post

1. Schvalující osoba může zavést kontroly ex post za účelem ověření operací, které již byly schváleny na základě kontrol ex ante. V závislosti na míře rizika mohou být takové kontroly prováděny na vzorku.

Kontroly ex post lze provádět na základě dokladů a případně i na místě.

2. Kontroly ex post nesmějí provádět zaměstnanci odpovědní za kontroly ex ante. Zaměstnanci odpovědní za kontroly ex post nesmějí být podřízeni zaměstnancům odpovědným za kontroly ex ante.

Zaměstnanci odpovědní za kontrolu řízení finančních operací musí mít nezbytné odborné znalosti.

Článek 19

Podávání ročních zpráv

Ředitel podává řídicímu výboru každoročně zprávu o plnění svých povinností. Za tímto účelem předloží ředitel roční účetní závěrku agentury při dodržení lhůt stanovených v článku 44.

Roční účetní závěrka agentury se skládá z několika oddílů, zejména ze:

- a) zprávy o činnosti popisující nejdůležitější rysy rozpočtového roku;
- b) finančních výkazů;
- c) zprávy o plnění rozpočtu.

Ke konečné účetní závěrce se přikládá osvědčení, v němž účetní prohlásí, že roční účetní závěrka byla vypracována v souladu s platnými účetními zásadami, pravidly a metodami.

Konečná účetní závěrka obsahuje finanční informace a informace o řízení, včetně výsledků kontrol, a prohlášení ředitele, že není-li ve výhradách týkajících se vymezených oblastí příjmů a výdajů uvedeno jinak, má tento přiměřenou jistotu, že:

- a) údaje obsažené ve zprávě podávají věrný a poctivý obraz skutečnosti;
- b) zdroje vyčleněné na činnosti popsané ve zprávě byly použity ke stanovenému účelu a v souladu se zásadou řádného finančního řízení;
- c) zavedené kontrolní postupy poskytují nezbytnou jistotu ohledně legality a správnosti uskutečněných operací. Zpráva o činnosti uvádí výsledky operací vzhledem ke stanoveným cílům, rizika spojená s těmito operacemi, využití zdrojů, které byly k dispozici, a efektivnost a účinnost systémů vnitřní kontroly, včetně celkového zhodnocení nákladů a přínosů kontrol.

Článek 20

Finanční výkazy

1. Finanční výkazy se předkládají v eurech a obsahují:
 - a) rozvahu a výkaz o finanční výkonnosti, v nichž se uvádějí všechna aktiva a pasiva, finanční situace a hospodářský výsledek k 31. prosinci předchozího rozpočtového roku; jsou předkládány v souladu s účetními pravidly uvedenými v článku 39;
 - b) výkaz peněžních toků, z něhož vyplývají částky vybrané a vyplacené během rozpočtového roku, a konečný stav pokladny;
 - c) výkaz změn v čistých aktivech, který obsahuje přehled o změnách stavu rezerv v průběhu roku a souhrnné výsledky.
2. Příloha k finančním výkazům doplňuje a vysvětluje informace předložené ve výkazech uvedených v odstavci 1 a obsahuje všechny doplňující informace předepsané mezinárodně uznávanou účetní praxí, pokud jsou tyto informace pro činnost agentury relevantní.

Článek 21

Zpráva o plnění rozpočtu

Zpráva o plnění rozpočtu agentury zahrnuje obecný rozpočet, rozpočty související s ad hoc činnostmi a dodatečné příjmy a předkládá se v eurech. Zpráva o plnění rozpočtu má stejnou strukturu jako samotný rozpočet.

Obsahuje:

- a) zprávu, která shrnuje všechny rozpočtové příjmové a výdajové operace rozpočtového roku;
- b) přílohu, která doplňuje a vysvětluje informace uvedené ve zprávě.

Článek 22

Ochrana finančních zájmů agentury

1. Pokud se zaměstnanec pověřený finančním řízením a kontrolou operací domnívá, že rozhodnutí, které má na žádost nadřízeného učinit nebo schválit, vykazuje nesrovnalost nebo porušuje zásady řádného finančního řízení nebo profesní pravidla, která tento zaměstnanec musí dodržovat, uvědomí o tom písemně ředitele, který na upozornění písemně odpoví. Pokud ředitel nepřijme žádná opatření nebo potvrdí počáteční rozhodnutí či pokyny a pokud se zaměstnanec domnívá, že toto potvrzení není dostatečnou reakcí na jeho obavy, informuje o tom zaměstnanec vedoucího agentury.
2. V případě jakéhokoli protiprávního jednání, podvodu nebo korupce, které mohou poškodit zájmy agentury nebo jejích členů, zaměstnanec uvědomí orgány a subjekty určené platnými právními předpisy. Sbor auditorů, jakož i případní externí auditoři provádějící finanční audit agentury informují schvalující osobu o jakémkoli podezření na protiprávní jednání, podvod nebo korupci, které mohou poškodit zájmy agentury nebo jejích členů.

Článek 23

Účetní

1. Řídící výbor jmenuje účetního, na kterého se vztahuje pracovní řád agentury a který je při výkonu svých povinností v rámci agentury zcela nezávislý a podléhá řídicímu výboru. Účetní v agentuře odpovídá za:

- a) řádné provádění plateb, vybírání příjmů a inkaso stanovených pohledávek;
- b) vedení, přípravu a předkládání účtů v souladu s kapitolou 6 této hlavy a články 19, 20 a 21;
- c) provádění účetních pravidel a účtové osnovy v souladu s kapitolou 6 této hlavy;
- d) validaci systémů stanovených schvalující osobou a určených k poskytování nebo odůvodňování účetních údajů; účetní je zmocněn kdykoli ověřovat dodržování kritérií pro validaci;
- e) správu pokladny.

2. Účetní získává od schvalující osoby veškeré informace, které jsou nezbytné k sestavování účetních závěrek poskytujících věrný a poctivý obraz finanční situace agentury a plnění rozpočtu. Schvalující osoba zaručuje spolehlivost poskytovaných informací.

3. Než ředitel přijme účetní závěrku, schválí ji nejprve účetní, který osvědčí, že účetní závěrka s přiměřenou jistotou poskytuje věrný a poctivý obraz o finanční situaci agentury.

Pro účely prvního pododstavce účetní ověří, že účetní závěrka byla zpracována v souladu s účetními pravidly uvedenými v článku 39 a že do ní byly zaznamenány veškeré příjmy a výdaje.

Schvalující osoba nebo jí pověřené osoby nesou i nadále plnou odpovědnost za řádné využívání finančních prostředků, které spravují, za legalitu a správnost výdajů uskutečněných v jejich pravomoci a za úplnost a přesnost údajů předaných účetnímu.

Účetní má pravomoc provést kontrolu obdržených informací a jakoukoli další kontrolu, již považuje za nezbytnou ke schválení účetní závěrky.

V případě potřeby vznesе účetní výhrady a přesně vysvětlí jejich povahu a rozsah.

S výhradou odstavce 4 je ke správě hotovosti a ekvivalentů hotovosti oprávněn výhradně účetní. Účetní odpovídá za jejich úschovu.

4. Účetní může při plnění svých povinností pověřit některými úkoly zaměstnance, na které se vztahuje řád agentury, pokud je to nezbytné pro plnění jeho povinností v souladu s finančními pravidly agentury.

5. Aniz jsou dotčena případná disciplinární opatření, může být účetní řídicím výborem kdykoli dočasně nebo s konečnou platností zbaven svých povinností. V takovém případě řídicí výbor jmenuje prozatímního účetního.

Článek 24

Odpovědnost účastníků finančních operací

1. Články 16 až 26 není dotčena trestní odpovědnost, kterou mají účastníci finančních operací za podmínek stanovených použitelným vnitrostátním právem a platnými předpisy týkajícími se ochrany finančních zájmů agentury a boje proti korupci úředníků Unie a úředníků členských států.
2. Každá schvalující osoba a účetní nese disciplinární a finanční odpovědnost dle podmínek stanovených pracovní řádem agentury. V případě jakéhokoli protiprávního jednání, podvodu nebo korupce, které mohou poškodit zájmy agentury nebo jejích členů, je věc předložena orgánům a subjektům určeným platnými právními předpisy, zejména Evropskému úřadu pro boj proti podvodům (OLAF).
3. Po každém zaměstnanci může být požadováno, aby zcela nebo zčásti nahradil škodu, která agentuře vznikne v důsledku závažného pochybení, jehož se dopustí při plnění svých povinností nebo v souvislosti s jejich plněním. Po splnění náležitostí stanovených pro disciplinární otázky v platných právních předpisech přijme orgán odpovědný za jmenování odůvodněné rozhodnutí.
4. Pokud jde o odpovědnost schvalujících osob, použije se čl. 73 odst. 1 a 2 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012.

Článek 25

Střet zájmů

1. Účastníci finančních operací ve smyslu hlavy III kapitoly 2 a jiné osoby podléající se na plnění rozpočtu a na jeho správě, včetně přípravy na tuto činnost, na auditu nebo na kontrole se zdrží jakéhokoli jednání, jež by mohlo uvést jejich zájmy do střetu se zájmy agentury.

Pokud toto riziko existuje, upustí dotčená osoba od takového jednání a předloží věc řediteli, který vydá písemné potvrzení o tom, zda střet zájmů existuje. Dotčená osoba informuje rovněž svého přímého nadřízeného. Pokud je účastníkem ředitel, musí věc předložit vedoucímu agentury.

Pokud se střet zájmů zjistí, dotčená osoba ukončí v dané věci veškerou svou činnost. Ředitel, nebo, pokud se střet zájmů týká ředitele, vedoucí agentury přijmou veškerá další vhodná opatření.

2. Pro účely odstavce 1 ke střetu zájmů dochází, je-li z rodinných důvodů, z důvodů citových vazeb, z důvodů politické nebo národní spřízněnosti, z důvodů hospodářského zájmu nebo z důvodů jiného společného zájmu s příjemcem finančních prostředků ohrožen nestranný a objektivní výkon funkcí účastníka finančních operací nebo jiné osoby podle odstavce 1.

Článek 26

Oddělení funkcí

Funkce schvalující osoby a účetního jsou oddělené a vzájemně neslučitelné.

KAPITOLA 3

Interní audit

Článek 27

Jmenování, pravomoci a povinnosti interního auditora

1. Agentura zřídí funkci interního auditora, která musí být vykonávána v souladu s příslušnými mezinárodními standardy.
2. Interní auditor nesmí být ani schvalující osobou, ani účetním.
3. Interní auditor radí agentuře v otázkách rizik tím, že vydává nezávislá stanoviska ke kvalitě systémů řízení a kontroly a doporučení ke zlepšení podmínek provádění operací a k podpoře řádného finančního řízení.

Interní auditor odpovídá zejména:

- a) za posuzování vhodnosti a účinnosti vnitřních systémů řízení a za hodnocení práce útvarů při provádění programů a akcí s ohledem na rizika s nimi spojená;
- b) za posuzování efektivnosti a účinnosti systémů vnitřní kontroly a auditu použitelných na každou operaci plnění rozpočtu.
4. Interní auditor vykonává své úkoly ve vztahu ke všem činnostem a útvarům agentury. Má úplný a neomezený přístup ke všem informacím potřebným k výkonu svých úkolů. Interní auditor vezme na vědomí výroční zprávu ředitele o činnosti i ostatní získané informace.
5. Interní auditor vypracuje roční plán auditu a předloží jej řediteli.
6. Interní auditor vezme na vědomí zprávu schvalující osoby podle článku 19 i ostatní získané informace.
7. Interní auditor podává řediteli zprávu o svých zjištěních a doporučeních.

Interní auditor podává zprávu i v kterémkoli z těchto případů:

- nebyla zohledněna kritická rizika a doporučení,
- provádění doporučení z minulých let je významně zpožděno.

Ředitel zajistí pravidelné sledování provádění doporučení auditu.

Ředitel předává každoročně řídicímu výboru zprávu obsahující shrnutí počtu a druhu provedených interních auditů, učiněná doporučení a opatření přijatá s ohledem na tato doporučení. Řídicí výbor prověří předané informace i plné a včasné provedení doporučení.

8. Agentura zpřístupní kontaktní údaje interního auditora všem fyzickým či právnickým osobám zapojeným do výdajových operací, aby se na interního auditora mohly obracet důvěrně.

9. Zprávy a zjištění interního auditora jsou veřejně dostupné poté, co interní auditor schválí opatření přijatá k jejich provedení.

Článek 28

Nezávislost interního auditora

Nezávislost interního auditora, jeho odpovědnost za opatření přijatá při plnění jeho povinností a jeho právo podávat žaloby u Soudního dvora Evropské unie se určí v souladu s článkem 100 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012.

KAPITOLA 4

Příjmové a výdajové operace

Článek 29

Plnění příjmů

1. Plnění příjmů zahrnuje sestavení odhadů pohledávek, stanovení inkasních nároků a inkaso neoprávněně vyplacených částek. Zahrnuje rovněž případnou možnost upustit od inkasa stanovených nároků.
2. Neoprávněně vyplacené částky musí být získány zpět.

Pokud nebyla částka skutečně inkasována v den splatnosti uvedený ve výzvě k úhradě, uvědomí o tom účetní schvalující osobu a bezodkladně zahájí postup k provedení inkasa jakýmkoli právními prostředky, případně včetně započtení, a není-li to možné, vymožením pohledávky.

Pokud schvalující osoba hodlá zcela nebo zčásti upustit od inkasa stanovené pohledávky, ujistí se, že toto upuštění je v pořádku a je v souladu se zásadami řádného finančního řízení a proporcionality. Rozhodnutí o upuštění od inkasa musí být odůvodněno. V rozhodnutí o upuštění od inkasa musí být uvedeno, že byla učiněna opatření k provedení inkasa, a právní a skutkový stav, z něhož toto rozhodnutí vychází.

Účetní povede seznam částek splatných k inkasu. Nároky agentury jsou v tomto seznamu řazeny podle data vystavení inkasního příkazu. Účetní rovněž uvede rozhodnutí o upuštění nebo částečném upuštění od inkasa stanovených částek. Seznam se připojí k roční účetní závěrce agentury.

3. Veškeré pohledávky neuhrazené ke dni splatnosti stanovenému ve výzvě k úhradě jsou úročeny v souladu s článkem 83 nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012 ⁽¹⁾.
4. Nároky agentury vůči třetím osobám a nároky třetích osob vůči agentuře se promlčují po pěti letech.

⁽¹⁾ Nařízení Komise v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012 ze dne 29. října 2012 o prováděcích pravidlech k nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 966/2012, kterým se stanoví finanční pravidla o souhrnném rozpočtu Unie (Úř. věst. L 362, 31.12.2012, s. 1).

Článek 30

Příspěvky členských států do obecného rozpočtu agentury

1. Příspěvky, použije-li se výše HND se stanoví takto:
 - a) Použije-li se výše HND, určuje se rozdělení příspěvků mezi členské státy, od kterých se příspěvek vyžaduje, podle výše hrubého národního produktu, jak stanoví čl. 41 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii, a v souladu s rozhodnutím Rady 2007/436/ES, Euratom ⁽¹⁾ nebo jakýmkoli jiným rozhodnutím, jež je případně nahradí.
 - b) Údaje pro výpočet jednotlivých příspěvků jsou údaje uvedené ve sloupci „vlastní zdroje z HND“ v tabulce označené „Přehled financování souhrnného rozpočtu podle typu vlastního zdroje a podle členského státu“, která je připojena k poslednímu rozpočtu Unie. Příspěvek každého členského státu, od kterého se příspěvek vyžaduje, je úměrný podílu HND tohoto členského státu na souhrnném HND členských států, od kterých se příspěvek požaduje.
2. Rozvrh platby příspěvků se stanoví takto:
 - a) Zúčastněné členské státy platí příspěvky určené k financování obecného rozpočtu agentury ve třech stejných splátkách: k 15. březnu, 15. červnu a 15. říjnu dotyčného rozpočtového roku. Agentura zašle dopisy se žádostí o příspěvky zúčastněným členským státům nejpozději 60 dní před datem splátky.
 - b) Je-li přijat opravný rozpočet, zaplatí zúčastněné členské státy nezbytné příspěvky do 60 dnů ode dne odeslání žádosti o příspěvky.
 - c) Každý členský stát hradí bankovní poplatky spojené s platbami svých vlastních příspěvků.
 - d) Pokud není roční rozpočet schválen do 30. listopadu, může agentura na žádost členského státu vydat individuální předběžnou žádost o příspěvky tohoto státu, které mají být zaplacený do 60 dnů ode dne odeslání žádosti o příspěvky.

Pokud je platba provedena ve stanovené lhůtě a agentura ji obdrží nejpozději 10 dní po stanovené lhůtě, nárok na úrok podle čl. 29 odst. 3 agentury nevzniká. Je-li platba opožděna o více než deset dní, účtují se úroky z prodlení za celou dobu prodlení.

Článek 31

Plnění výdajů

1. K plnění výdajů přijímá schvalující osoba rozpočtové i právní závazky, potvrzuje výdaje, schvaluje platby a provádí předběžné úkony nezbytné pro vynakládání prostředků.
2. Rozpočtový závazek je operace, kterou se vyhrazují prostředky nutné k pokrytí následných úhrad sloužících ke splnění právních závazků. Právní závazek je úkon, kterým schvalující osoba zakládá nebo stanovuje povinnost, ze které vyplývá zatížení rozpočtu. S výjimkou řádně odůvodněných případů přijímá rozpočtový i právní závazek stejná schvalující osoba.

Rozpočtové závazky spadají do jedné z těchto skupin:

- a) individuální: rozpočtový závazek je individuální, pokud je určen příjemce i částka výdajů;

⁽¹⁾ Rozhodnutí Rady 2007/436/ES, Euratom ze dne 7. června 2007 o systému vlastních zdrojů Evropských společenství (Úř. věst. L 163, 23.6.2007, s. 17).

- b) souhrnné: rozpočtový závazek je souhrnný, pokud alespoň jeden z prvků potřebných k identifikaci individuálního závazku není určen;
- c) předběžné: rozpočtový závazek je předběžný, pokud je určen ke krytí běžných správních výdajů a buď částka výdajů, nebo koneční příjemci nejsou s konečnou platností určeni.

Rozpočtové závazky na akce, jejichž trvání přesahuje jeden rozpočtový rok, mohou být rozloženy do ročních splátek, pouze pokud tak stanovuje základní právní akt nebo pokud se týkají správních výdajů.

3. Každý výdaj musí být přidělen na závazek, potvrzen, schválen a zaplacen.

Potvrzení výdaje je úkon, kterým příslušná schvalující osoba:

- a) ověřuje existenci věřitelova nároku;
- b) určuje nebo ověřuje skutečnost a výši pohledávky;
- c) ověřuje podmínky splatnosti pohledávky.

Schválení výdaje je úkon, kterým příslušná schvalující osoba po ověření, že jsou prostředky k dispozici, vydá pokyn účetnímu, aby zaplatil potvrzený výdaj.

4. U všech opatření, která mohou vést k výdajům k tíži rozpočtu agentury, musí schvalující osoba před uzavřením právního závazku vůči třetí osobě přijmout rozpočtový závazek.

5. Rok jedna tříletého plánovacího rámce agentury obsahuje schválení ze strany řídicího výboru pro operační výdaje agentury ohledně činností, jež zahrnuje, a to za předpokladu, že prvky uvedené v tomto odstavci jsou jasně určeny.

Plánovací rámec podrobně uvádí cíle a očekávané výsledky. Obsahuje rovněž popis činnosti/í, které mají být financovány, a výši finančních částek přidělených na jednotlivá opatření.

Veškeré podstatné změny roku jedna tříletého plánovacího rámce agentury se přijímají stejným postupem jako původní plánovací rámec.

Řídicí výbor může pověřit schvalující osobu agentury výkonem pravomoci k provedení nepodstatných změn plánovacího rámce.

Článek 32

Lhůty pro výdaje

Platby výdajů musí být provedeny ve lhůtách stanovených v článku 92 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 a článku 111 nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012 a v souladu s nimi.

KAPITOLA 5

Plnění rozpočtu

Článek 33

Zadávání veřejných zakázek

1. Pokud jde o zadávání veřejných zakázek, použije se s výhradou odstavců 2 a 3 tohoto článku hlava V nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 a nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012.

2. Pro zakázky o hodnotě mezi 60 000 EUR a finančními limity uvedenými v článku 118 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 lze použít řízení stanovené nařízením v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012 pro veřejné zakázky nízké hodnoty nepřesahující 60 000 EUR.

3. Agentura může uzavřít smlouvu s Evropskou komisí, interinstitucionálními úřady, Překladačským střediskem pro instituce Evropské unie zřízeným nařízením Rady (ES) č. 2965/94 ⁽¹⁾ a dalšími subjekty Unie o dodání zboží, poskytnutí služeb nebo provedení stavebních prací, které tyto subjekty zajišťují, aniž by využila postup zadávání veřejných zakázek.

Článek 34

Společné zadávání veřejných zakázek

1. Agentura může být na svou žádost přibrána jako veřejný zadavatel při zadávání zakázek Komise nebo interinstitucionálních zakázek a při zadávání zakázek jiných subjektů či agentur Unie.

2. Agentura může použít společné zadávání veřejných zakázek v rámci činností pro spolupráci s členskými státy, jako jsou ty, které jsou uvedeny v kapitole IV rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.

3. V případě společného zadávacího řízení agentury a veřejného zadavatele z jednoho či více členských států se použijí procesní pravidla platná pro agenturu.

Je-li podíl na odhadované celkové hodnotě veřejné zakázky připadající na veřejného zadavatele z jednoho či více členských států či jím spravovaný roven 50 % nebo je vyšší, nebo v jiných řádně odůvodněných případech, použijí se procesní pravidla obsažená ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ⁽²⁾, směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/81/ES ⁽³⁾ nebo jakémkoli jiném právním aktu Unie použitelném s ohledem na daný předmět.

4. Agentura může k pokrytí svých administrativních potřeb použít společné zadávací řízení s veřejnými zadavateli hostitelského členského státu. V tomto případě se obdobně použije článek 133 nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012.

Článek 35

Odborníci

Pro výběr odborníků může agentura použít článek 287 nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012 s výhradou jakéhokoli zvláštního postupu stanoveného v základním právním aktu programu, jehož provedení je agentuře svěřeno. Tito odborníci jsou odměňováni předem oznámenou a stanovenou pevnou částkou a vybírání na základě svých odborných schopností.

Externí odborníci se vybírají podle dovedností, zkušeností a znalostí vhodných k plnění přidělených úkolů, a to v souladu se zásadami zákazu diskriminace, rovného zacházení a neexistence střetu zájmů.

⁽¹⁾ Nařízení Rady (ES) č. 2965/94 ze dne 28. listopadu 1994 o zřízení Překladačského střediska pro instituce Evropské unie (Úř. věst. L 314, 7.12.1994, s. 1).

⁽²⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

⁽³⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/81/ES ze dne 13. července 2009 o koordinaci postupů při zadávání některých zakázek na stavební práce, dodávky a služby zadavateli v oblasti obrany a bezpečnosti a o změně směrnic 2004/17/ES a 2004/18/ES (Úř. věst. L 216, 20.8.2009, s. 76).

Článek 36

Granty

Pokud jde o granty, použije se s výhradou jakéhokoli zvláštního ustanovení zřizovacího aktu hlava VI nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 a nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012.

Článek 37

Ceny

1. Pokud jde o ceny, použije se s výhradou odstavce 2 tohoto článku hlava VII nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 a nařízení v přenesené pravomoci (EU) č. 1268/2012.
2. Soutěže o ceny o jednotkové hodnotě nejméně 10 000 EUR lze uveřejnit, pouze pokud jsou uvedeny v plánovacím rámci agentury.

Článek 38

Údaje o opravných prostředcích

1. Dotýká-li se procesní akt schvalující osoby nepříznivě práv žadatele nebo uchazeče, příjemce nebo zhotovitele, dodavatele nebo poskytovatele, musí obsahovat údaje o dostupných správních nebo soudních opravných prostředcích, kterými je možné tento akt napadnout.
2. Musí být uvedena zejména povaha opravných prostředků, orgán nebo orgány, jimž se podávají, a lhůty pro jejich uplatnění.

KAPITOLA 6

Účetnictví

Článek 39

Pravidla pro účetní závěrku

Agentura zavede účetní systém poskytující včas přesné, úplné a spolehlivé informace.

Účetní agentury přijme pravidla založená na mezinárodně uznávaných účetních standardech pro veřejný sektor. Od těchto standardů se může odchýlit, považuje-li to za nezbytné k zajištění věrného a poctivého obrazu aktiv a pasiv, nákladů, výnosů a peněžních toků. Jestliže se účetní od uvedených standardů významně odchýlí, uvede se tato skutečnost spolu s odůvodněním v příloze k finančním výkazům.

Článek 40

Účetní zásady

Finanční výkazy musí podávat informace, včetně informací o účetních zásadách, způsobem zajišťujícím jejich relevanci, spolehlivost, srovnatelnost a srozumitelnost. Vypracovávají se v souladu s článkem 39.

Článek 41

Účetní systém

1. Účetní systém je tvořen obecnými a rozpočtovými účty. Tyto účty jsou vedeny v eurech a za kalendářní rok.
2. Obecné účty zachycují v chronologickém pořadí s využitím metody podvojného zápisu všechny události a operace, které ovlivňují hospodářskou a finanční situaci a aktiva a pasiva agentury.
3. Rozpočtové účty umožňují podrobně sledovat plnění rozpočtu agentury. Zaznamenávají veškeré rozpočtové příjmové a výdajové operace.

Článek 42

Inventární soupisy

Agentura vede soupisy množství a hodnot veškerého hmotného, nehmotného a finančního majetku ve svém vlastnictví. Agentura ověřuje, zda zápisy v inventárním soupisu odpovídají skutečnosti.

KAPITOLA 7

Externí audit a boj proti podvodům

Článek 43

Externí audit

1. Řídící výbor jmenuje sbor auditorů, jejichž úkolem je provádět externí audit správního a operačního rozpočtu, účetní závěrky a finančních výkazů agentury. Audit se provádí v souladu s uznávanými mezinárodními auditorskými standardy a s výhradou schválení řídicím výborem také v souladu s doplňkovým mandátem.

Alespoň jednou za tři roky poskytne sbor řídicímu výboru nezávislé ujištění o tom, že činnosti agentury jsou prováděny v souladu se zásadami řádného finančního řízení, a související doporučení. Za tím účelem si může sbor ve shodě s řídicím výborem vyžádat dočasnou dodatečnou podporu.

2. Sbor auditorů se skládá nejméně ze tří auditorů z různých zúčastněných členských států, jimž jsou nápomocni další zaměstnanci představení členy sboru. Tito zaměstnanci mohou takto působit po dobu, po kterou člen sboru auditorů, který je jmenoval, zůstává ve funkci.
3. Členové sboru auditorů jsou jmenováni na období tří po sobě jdoucích auditů. Mělo by být zajištěno spravedlivé střídání zúčastněných členských států, které chtějí auditory vysílat.
4. Řídící výbor jmenuje sbor auditorů z kandidátů navržených zúčastněnými členskými státy. Kandidáti musí být pokud možno členy nejvyššího orgánu kontroly účetnictví v zúčastněných členských státech a poskytovat náležité záruky bezpečnosti a nezávislosti. V případě potřeby musí být k dispozici pro plnění úkolů jménem agentury. Při plnění těchto úkolů:
 - a) jsou členové sboru auditorů a jim nápomocní zaměstnanci nadále placeni svým původním kontrolním orgánem a od agentury obdrží pouze náhradu výdajů na služební cestu na stejném základě, jaký je stanoven v pravidlech agentury;

- b) vyžadují a přijímají pokyny pouze od řídicího výboru; v rámci svého auditního mandátu jsou sbor auditorů a jeho členové zcela nezávislí a výhradně odpovědní za provádění externího auditu;
- c) o svých úkolech podávají zprávu pouze řídicímu výboru;
- d) ověřují, zda byly příjmy a výdaje spravované agenturou prováděny v souladu s platnými předpisy a se zásadami řádného finančního řízení.
5. Sbor auditorů každý rok volí svého předsedu na příští rozpočtový rok. Přijme pravidla pro audit prováděný svými členy v souladu s nejvyššími mezinárodními auditorskými standardy. Sbor auditorů schvaluje zprávy o auditu, jež jeho členové vypracují, před jejich předložením řediteli a řídicímu výboru.
6. Auditóři zajistí dodržování důvěrnosti informací a ochranu údajů, s nimiž se seznámili během výkonu svého úkolu v oblasti auditu, v souladu s pravidly pro tyto informace a údaje.
7. Auditóři mají neprodleně a bez předchozího oznámení přístup k dokumentům a k obsahu všech nosičů údajů týkajících se těchto příjmů a výdajů, jakož i do prostor, v nichž jsou tyto dokumenty a nosiče uchovávány. Mohou si pořizovat jejich kopie. Osoby, jež se podílejí na plnění příjmů a výdajů agentury, poskytují řediteli a osobám příslušnými pro audit těchto výdajů nezbytnou pomoc při plnění jejich úkolů. Náklady související s audity jsou hrazeny z obecného rozpočtu.
8. Na návrh ředitele nebo některého členského státu může řídicí výbor v jednotlivých případech rozhodnout o využití jiných externích subjektů za účelem zvláštních přezkumů v koordinaci s úkoly, jimiž je pověřen sbor auditorů.
9. V konkrétních případech mohou vnitrostátní kontrolní orgány zúčastněných států – na vlastní náklady a se souhlasem řídicího výboru – získat veškeré informace a nahlížet do veškerých dokumentů, které považují za nezbytné k provedení kontroly příslušného vnitrostátního podílu nebo k podání zprávy vládě nebo parlamentu, aniž by porušily práva ostatních zúčastněných států a povinnosti sboru auditorů a v souladu s pravidly agentury, zejména pak pravidly pro ochranu údajů.

Článek 44

Každoroční audit a absolutorium za plnění rozpočtu agentury

1. Do 31. března po skončení rozpočtového roku předloží ředitel sboru auditorů k posouzení a vydání stanoviska návrh roční účetní závěrky agentury podle článku 19.
2. Do 30. června po skončení rozpočtového roku předloží sbor auditorů řediteli svou výroční zprávu o auditu obsahující stanovisko a připomínky sboru auditorů k návrhu roční účetní závěrky uvedené v odstavci 1.
3. Do 15. července po skončení rozpočtového roku předloží ředitel řídicímu výboru konečnou auditovanou roční účetní závěrku a zprávu o auditu spolu s odpověďmi agentury.
4. Do 30. října po skončení rozpočtového roku schválí řídicí výbor auditovanou roční účetní závěrku a udělí řediteli a účetnímu absolutorium za příslušný rozpočtový rok.
5. Po schválení auditované roční účetní závěrky řídicím výborem se její zveřejnění oznámí v *Úředním věstníku Evropské unie*.

6. Účetní uchovává veškeré účty a inventární soupisy po dobu pěti let ode dne udělení příslušného absolutoria.

Článek 45

Evropský úřad pro boj proti podvodům

1. Evropský úřad pro boj proti podvodům (OLAF) může provádět šetření včetně kontrol a inspekcí na místě v souladu s ustanoveními a postupy uvedenými v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 883/2013 ⁽¹⁾ a nařízení Rady (Euratom, ES) č. 2185/96 ⁽²⁾ s cílem zjistit, zda v souvislosti s grantem nebo smlouvou financovanými agenturou nedošlo k podvodu, korupci nebo jinému protiprávnímu jednání ohrožujícímu finanční zájmy agentury.
2. Aniž je dotčen odstavec 1, musí smlouvy, dohody a rozhodnutí agentury obsahovat ustanovení výslovně zmocňující sbor auditorů a úřad OLAF k provádění takových auditů a šetření, a to v souladu s jejich příslušnými pravomocemi.

HLAVA IV

ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ TÝKAJÍCÍ SE DODATEČNÝCH PŘÍJMŮ

Článek 46

Dodatečné příjmy

1. V rámci plnění svého poslání v souladu s článkem 2 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835 může agentura obdržet dodatečné příjmy ke konkrétnímu účelu:
 - a) ze souhrnného rozpočtu Unie v jednotlivých případech při plném respektování pravidel, postupů a rozhodovacích procesů, kterými se souhrnný rozpočet Unie řídí;
 - b) od členských států, třetích zemí nebo jiných třetích stran, nerozhodne-li řídicí výbor do jednoho měsíce od obdržení příslušné informace od agentury jinak.
2. Příjmy uvedené v odstavci 1 mohou být použity pouze k tomu konkrétnímu účelu, k němuž byly určeny.
3. Dodatečné administrativní náklady spojené se správou dodatečných příjmů jsou v příslušných případech kryty z rozpočtu souvisejícího s vlastními dodatečnými příjmy.
4. Na dodatečné příjmy se vztahují ustanovení hlavy III kapitol 2 až 7, nestanoví-li příslušné dohody odlišná pravidla, která však musí být v každém případě v souladu s rozpočtovými zásadami uvedenými v hlavě II.
5. Každý rozpočtový přebytek na konci prováděcího období plynoucí z jakýchkoli dodatečných příjmů se považuje za aktivum subjektů, které na něj přispěly, a je jim navrácen. Může být rovněž použit na jiné konkrétní účely stanovené v příslušné dohodě či dohodách nebo, nerozhodne-li řídicí výbor do jednoho měsíce od obdržení příslušné informace od agentury jinak, v souladu s návrhem dotyčného subjektu.

⁽¹⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 883/2013 ze dne 11. září 2013 o vyšetřování prováděném Evropským úřadem pro boj proti podvodům (OLAF) a o zrušení nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999 a nařízení Rady (Euratom) č. 1074/1999 (Úř. věst. L 248, 18.9.2013, s. 1).

⁽²⁾ Nařízení Rady (Euratom, ES) č. 2185/96 ze dne 11. prosince 1996 o kontrolách a inspekcích na místě prováděných Komisí za účelem ochrany finančních zájmů Evropských společenství proti podvodům a jiným nesrovnalostem (Úř. věst. L 292, 15.11.1996, s. 2).

6. Účetní přijme vhodná opatření, aby použití dodatečných příjmů a jim odpovídajících prostředků bylo sledováno odděleně. Příspěvky vyplývající z dodatečných příjmů se proto účtují odděleně a používají v souladu s konkrétním účelem, ke kterému jsou určeny. V zájmu transparentnosti se rovněž ukládají na samostatné bankovní účty. Kromě toho budou rovněž odděleně vykazovány ve zprávě o plnění rozpočtu agentury podle článku 21.

HLAVA V

ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ TÝKAJÍCÍ SE ROZPOČTŮ SOUVISEJÍCÍCH S AD HOC ČINNOSTMI

Článek 47

Řízení rozpočtů souvisejících s ad hoc činnostmi agenturou

1. Řídící výbor může na návrh ředitele nebo členského státu rozhodnout, že členské státy mohou agenturu pověřit správním a finančním řízením určitých činností v oblasti její působnosti v souladu s kapitolou IV rozhodnutí (SZBP) 2015/1835.
2. Řídící výbor může v souvislosti s ad hoc projekty a programy agentury agenturu pověřit za podmínek stanovených v příslušných ujednáních uzavírat smlouvy a grantové dohody a předem shromažďovat nezbytné příspěvky od těchto členských států, s přihlédnutím k jejich rozpočtovým omezením, aby mohla tyto smlouvy a grantové dohody dodržet.
3. Na ad hoc činnosti stanovené v souladu s článkem 19 nebo 20 rozhodnutí (SZBP) 2015/1835 se vztahují ustanovení hlavy III kapitol 2 až 7 tohoto rozhodnutí, nestanoví-li základní akt či akty programu nebo projektu odlišná pravidla, která však musí být v každém případě v souladu s rozpočtovými zásadami uvedenými v hlavě II tohoto rozhodnutí.
4. Každý rozpočtový přebytek plynoucí z jakéhokoli ad hoc projektu nebo programu se považuje za aktivum zúčastněných členských států a případných dalších subjektů, které na něj přispěly, a je jim po skončení prováděcího období navrácen nebo použit na jiné konkrétní účely stanovené v příslušné dohodě či dohodách nebo v rozhodnutí dotyčného členského státu nebo subjektu.

HLAVA VI

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 48

Změny

U všech odkazů na nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 se má za to, že se jedná o jeho platné znění.

Článek 49

Zrušení nařízení 2007/643/SZBP

Nařízení 2007/643/SZBP je zrušeno.

*Článek 50***Vstup v platnost**

Toto rozhodnutí vstupuje v platnost dnem přijetí.

V Bruselu dne 4. srpna 2016.

Za Radu
předseda
M. LAJČÁK

ISSN 1977-0626 (elektronické vydání)
ISSN 1725-5074 (papírové vydání)



Úřad pro publikace Evropské unie
2985 Lucemburk
LUCEMBURSKO

CS