

31987R0680

L 72/15

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

14.3.1987

**ROZPORZĄDZENIE RADY (EURATOM, EWWIS, EWG) NR 680/87**  
**z dnia 23 lutego 1987 r.**  
**zmieniające rozporządzenie (EWWiS, EWG, Euratom) nr 1860/76 ustanawiające warunki zatrudnienia**  
**pracowników Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy**

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75 z dnia 26 marca 1975 r. ustanawiające Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy <sup>(1)</sup>, w szczególności jego art. 17,

uwzględniając rozporządzenie Rady (EWWiS, EWG, Euratom) nr 1860/76 z dnia 29 czerwca 1976 r. ustanawiające warunki zatrudnienia pracowników Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy <sup>(2)</sup>, ostatnio zmienione rozporządzeniem (EWWiS, EWG, Euratom) nr 510/82 <sup>(3)</sup>,

uwzględniając wniosek Komisji,

a także mając na uwadze, co następuje:

obowiązkiem Rady, działającej na wniosek Komisji, jest zmiana tych warunków zatrudnienia;

warunki zatrudnienia pracowników Fundacji należy zrównać z warunkami, na jakich zatrudniani są pracownicy czasowi Wspólnot Europejskich,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

*Artykuł 1*

W art. 2 akapit drugi warunków zatrudnienia wprowadza się następujące zmiany:

„Umów na czas określony nie można zawierać na okresy dłuższe niż pięcioletnie; umowy zawarte na czas określony można odnawiać na tych samych podstawach tylko jednokrotnie. Jakikolwiek następne odnowienie umowy musi opiewać na czas nieokreślony”

*Artykuł 2*

W tabeli w art. 4 akapit trzeci warunków zatrudnienia wprowadza się następujące zmiany:

Kategoria	Zaszeregowanie	Stanowisko
„A	A 4 } A 5 }	Główny administrator
	A 6 } A 7 }	Administrator
	A 8	Zastępca administratora
	B	B 1
B 2 } B 3 }		Starsi referenci administracyjni, techniczni i kancelaryjni
B 4 } B 5 }		Referenci techniczni i kancelaryjni
C		C 1
	C 2 } C 3 }	Sekretarka/stenotypistka Urzędnik
	C 4 } C 5 }	Maszynistka Pomoc biurowa
	D	D 1
D 2 } D 3 }		Pracownik wykwalifikowany
D 4		Pracownik niewykwalifikowany”

*Artykuł 3*

Artykuł 5 akapit trzeci warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

„Pracownik wyznaczony na stanowisko w kategorii zaszeregowania wyższej niż ta, w której został zatrudniony, na swoim nowym stanowisku będzie posiadał wysługę lat

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 139 z 30.5.1975, str. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 214 z 6.8.1976, str. 24.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 64 z 8.3.1982, str. 1.

odpowiadającą teoretycznemu stopniowi równemu lub o jeden stopień wyższemu niż teoretyczny stopień osiągnięty w jego poprzednim zaszeregowaniu, plus kwota dodatku przyznanego co dwa lata należnego w jego nowej kategorii zaszeregowania.

Do celów niniejszego postanowienia każda kategoria zaszeregowania zostaje podzielona na teoretyczne stopnie odpowiadające miesiącom zatrudnienia i teoretyczną płacę wzrastającą o jedną dwudziestą czwartą przyznanego co dwa lata dodatku w tej kategorii zaszeregowania przez cały okres faktycznego zatrudnienia. W żadnym wypadku pracownik nie może otrzymać w nowej kategorii zaszeregowania płacy zasadniczej niższej od tej, którą otrzymywałby w poprzedniej kategorii zaszeregowania.

Pracownik wyznaczony na stanowisko w kategorii zaszeregowania wyższej niż ta, w której został zatrudniony, zostanie sklasyfikowany nie niżej niż początkowy stopień dla tej kategorii zaszeregowania."

#### Artykuł 4

W warunkach zatrudnienia dodaje się następujący artykuł:

#### „Artykuł 5a

Umiejętności, efektywność i zachowanie w przebiegu pracy każdego pracownika będą przedmiotem okresowego raportu sporządzanego co najmniej raz na dwa lata zgodnie z decyzją dyrektora podjętą w uzgodnieniu z Komisją Wspólnot Europejskich po konsultacji z Komitetem Pracowniczym Fundacji."

#### Artykuł 5

Artykuł 11 otrzymuje brzmienie:

#### „Artykuł 11

Pracownik, który kandyduje na wybieralne stanowisko publiczne, składa podanie o urlop z przyczyn osobistych na okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

Dyrektor rozpatrzy przypadek każdego pracownika wybranego na takie stanowisko. Uwzględniając znaczenie tego stanowiska oraz wiążące się z nim obowiązki dyrektor powinien zdecydować, czy dany pracownik powinien kontynuować aktywne zatrudnienie, czy też złożyć podanie o urlop z przyczyn osobistych. W tym ostatnim przypadku okres urlopu będzie równy długości kadencji, na którą wybrany został pracownik. Jednakże w przypadku gdy pracownik posiada umowę na czas określony, czas trwania urlopu z przyczyn osobistych nie będzie przekraczać okresu pozostałego do wygaśnięcia umowy."

#### Artykuł 6

W art. 24 warunków zatrudnienia dodaje się następujący akapit:

„Jeżeli w wyniku badania medycznego przewidzianego w akapicie pierwszym, wydana zostanie negatywna opinia lekarska, kandydat może, w ciągu dwudziestu dni od otrzymania informacji o tej opinii z Fundacji, zażądać rozpatrzenia jego przypadku przez Komisję lekarską składającą się z trzech lekarzy wybranych przez dyrektora spośród personelu medycznego Wspólnoty. Lekarz, który wydał pierwotną opinię negatywną, zostanie przesłuchany przez komisję lekarską. Kandydat może przedstawić Komisji lekarskiej opinię wybranego przez siebie lekarza. Jeżeli opinia komisji lekarskiej potwierdzi wnioski z badania medycznego przewidzianego w pierwszym akapicie, kandydat pokryje 50 % opłat i nieprzewidzianych wydatków”.

#### Artykuł 7

Artykuł 25 warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

#### „Artykuł 25

Od pracownika można żądać odpracowania okresu próbnego, nieprzekraczającego 6 miesięcy.

W przypadku gdy w czasie okresu próbnego ze względu na chorobę lub wypadek pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków przez okres dłuższy niż 1 miesiąc, dyrektor może odpowiednio przedłużyć okres próbny.

Nie mniej niż na miesiąc przed zakończeniem okresu próbnego sporządzony zostanie raport na temat wypełniania przez pracownika obowiązków związanych z jego stanowiskiem, a także jego efektywności i przebiegu pracy. Raport zostanie podany do wiadomości zainteresowanej osoby, która będzie miała prawo przedstawienia swoich uwag na piśmie. Praktykant, którego praca nie została oceniona jako przydatna dla zakładu pracy na tym stanowisku, zostanie zwolniony.

Raport na temat praktykanta można sporządzić w każdym momencie okresu próbnego, jeżeli jego praca okazuje się w sposób oczywisty nieodpowiednia. Raport zostanie podany do wiadomości zainteresowanej osoby, która będzie miała prawo przedstawienia swoich uwag na piśmie. Na podstawie raportu dyrektor może podjąć decyzję o zwolnieniu praktykanta przed upływem okresu próbnego z miesięcznym wypowiedzeniem, przy czym okres pracy nie może przekraczać normalnej długości okresu próbnego.

Zwolniony praktykant otrzyma rekompensatę równą jednej trzeciej swojej płacy zasadniczej za każdy pełny, przepracowany miesiąc okresu próbnego."

## Artykuł 8

Do warunków zatrudnienia dodaje się następujący artykuł:

## „Artykuł 29a

Tytułem wyjątku, na podstawie podania przedstawiającego uzasadnienie dyrektor może wyrazić zgodę na to, aby pracownik wykonywał pracę na pół etatu, jeżeli uzna, że leży to w pełni w interesie Fundacji.

Procedura udzielania takiego zezwolenia przedstawiona jest w załączniku VII.

Pracownik, któremu zezwolono na wykonywanie pracy na pół etatu, w każdym miesiącu przepracuje połowę normalnego czasu pracy w sposób określony przez dyrektora.”

## Artykuł 9

W art. 30 ust. 1 akapit czwarty warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

„Płatne zwolnienie chorobowe nie będzie jednakże przekraczać trzech miesięcy albo okresu przepracowanego przez pracownika, jeżeli okres ten jest dłuższy. Zwolnienie nie może przekraczać okresu pracy przewidzianego w umowie”.

## Artykuł 10

Artykuł 33 warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

## „Artykuł 33

W wyjątkowych okolicznościach pracownik może na własne żądanie otrzymać urlop bezpłatny uzasadniony pilnymi sprawami osobistymi. Dyrektor określi długość takiego urlopu, który nie może przekraczać jednej czwartej czasu dotychczas przepracowanego przez danego pracownika, lub:

- trzech miesięcy dla pracownika posiadającego mniej niż cztery lata stażu pracy,
- sześciu miesięcy we wszystkich pozostałych przypadkach.

W czasie urlopu pracownik nie będzie objęty ubezpieczeniem na wypadek choroby i od nieszczęśliwych wypadków zgodnie z art. 38 i 38a.

Jednakże pracownik, który udowodni, iż nie może być objęty żadnym publicznym programem ubezpieczeniowym w

zakresie ryzyka określonego w art. 38 i 38a, może - nie później niż w miesiącu następnym po tym, w którym rozpoczyna się jego urlop bezpłatny – wystąpić o kontynuowanie ubezpieczenia zgodnie z wyżej wymienionymi artykułami, pod warunkiem iż poniesie połowę kosztów składki wymaganej do ubezpieczenia ryzyk, określonej w art. 38 i 38a, przez okres przebywania przez niego na urlopie; wysokość składek zostanie obliczona na podstawie ostatniej płacy zasadniczej pracownika.

Ponadto pracownik, który udowodni, iż nie może być objęty żadnym innym programem emerytalnym, może ubiegać się o kontynuowanie okresu zaliczającego się do wysługi lat przez okres trwania jego urlopu bezpłatnego, pod warunkiem iż poniesie koszty składki w wysokości trzykrotnej stawki przewidzianej w art. 41 lit. h); wysokość składek zostanie obliczona na podstawie płacy zasadniczej obowiązującej dla jego kategorii zaszerogowania i stopnia.

Żaden okres urlopu bezpłatnego lub urlopu udzielonego z przyczyn osobistych nie będzie uwzględniony do celów przedstawionych w art. 35 akapit drugi.”

## Artykuł 11

Artykuł 34 warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

## „Artykuł 34

Pracownikowi, który zostanie powołany do służby wojskowej, zastępczej służby wojskowej lub na szkolenie rezerwistów albo też zostaje odwołany do służby w siłach zbrojnych, przyznany zostanie status »urlopowanego na okres służby wojskowej»; w przypadku pracownika zatrudnionego na czas określony ten status nie może w żadnym wypadku wykraczać poza okres przewidziany umową o pracę.

Pracownik powołany do służby wojskowej lub zastępczej służby wojskowej nie będzie otrzymywał wynagrodzenia, ale zachowa prawo do przesunięcia na wyższy stopień oraz awansu przewidzianego warunkami zatrudnienia. Zachowa również swoje uprawnienia emerytalne, jeżeli po zakończeniu służby zapłaci wstecznie należne składki emerytalne.

Pracownik powołany na szkolenie dla rezerwistów lub odwołany do służby w siłach zbrojnych w okresie szkolenia lub odwołania będzie otrzymywał swoje wynagrodzenie po potrąceniu kwoty stanowiącej równowartość otrzymywanego żołdu.”

## Artykuł 12

W art. 38 warunków zatrudnienia:

- a) W ust. 1 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:  
 „1. Pracownik, jego współmałżonek, w przypadku gdy współmałżonek nie jest uprawniony do świadczeń o tym samym charakterze i na tym samym poziomie na mocy innych przepisów lub regulacji prawnych, jego dzieci i inne osoby pozostające na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7 załącznika IV są, w okresie świadczenia pracy przez pracownika, przebywania na zwolnieniu chorobowym, przebywania na urlopie z przyczyn osobistych na podstawie art. 11 i przebywania na urlopie bezpłatnym na podstawie art. 33, ubezpieczeni, z zastrzeżeniem warunków przewidzianych w wyżej wymienionych artykułach oraz z zastrzeżeniem zasad, określonych w art. 1 załącznika V, na wypadek choroby do wysokości 80 % poniesionych kosztów. Stawka ta zostaje podniesiona do 85 % w przypadku następujących usług medycznych: konsultacje i wizyty, operacje chirurgiczne, hospitalizacja, artykuły farmaceutyczne, radiologia, analizy, badania laboratoryjne i protezy wydawane na receptę lekarską, z wyłączeniem protez dentystrycznych. Stawka zostaje podniesiona do 100 % w przypadku gruźlicy, choroby Heinego-Medina (polio), choroby nowotworowej, choroby umysłowej i innych schorzeń uznanych przez Komisję Wspólnot Europejskich za równie poważne oraz w przypadku badań przesiewowych mających na celu wczesne wykrycie ewentualnej choroby oraz w przypadku umieszczenia w zakładzie zamkniętym. Jednakże zwrot kosztów w wysokości 100 % nie nastąpi w przypadku choroby zawodowej lub nieszczęśliwego wypadku, dających podstawę do stosowania art. 38a;”

- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Jeżeli pracownik udowodni, że nie może być objęty żadnym innym programem ubezpieczeń chorobowych ustanowionych z mocy prawa lub rozporządzeniem, może wystąpić o kontynuowanie swojego ubezpieczenia chorobowego zgodnie z ust. 1 akapit pierwszy przez okres maksymalnie 6 miesięcy po wygaśnięciu jego umowy, nie później jednak niż w ciągu jednego miesiąca po wygaśnięciu swojej umowy. Składka określona w zasadach określonych w art. 1 ust. 2 załącznika V będzie obliczana na podstawie ostatniej płacy zasadniczej otrzymywanej przez pracownika, przy czym pracownik opłacać będzie połowę składki.

Decyzją dyrektora, podjętą po konsultacji z lekarzem wyznaczonym przez Wspólnotę, okres jednego miesiąca na złożenie wniosku i sześciomiesięcznego limitu określonego w pierwszym akapicie nie ma zastosowania, gdy osoba, o której mowa, cierpi na poważną lub przewlekłą chorobę, której nabawiła się w trakcie zatrudnienia i o której poinformowała Centrum przed upływem sześciomiesięcznego okresu, o którym mowa w poprzednim akapicie, pod warunkiem że osoba, o której mowa, podda się badaniom lekarskim zorganizowanym przez Fundację;”

- c) w ust. 4 dodaje się tiret w brzmieniu:

„— w przypadku gdy były współmałżonek pracownika, dziecko, które przestaje być osobą pozostającą na utrzymaniu pracownika, albo osoba, która przestaje być traktowana jako pozostająca na utrzymaniu pracownika w rozumieniu art. 7 ust. 4 załącznika IV może udowodnić, iż nie może być objęta żadnym innym programem ubezpieczeń chorobowych, może przez okres maksymalnie 1 roku pozostawać ubezpieczona na wypadek choroby zgodnie z przepisem ust. 1, jako osoba objęta ochroną ubezpieczeniową w ramach ubezpieczenia pracownika; ochrona taka nie powoduje powstania konieczności zapłacenia składki. Ów okres jednoroczny rozpocznie się w dniu orzeczenia rozvodu albo utraty statusu dziecka lub osoby traktowanej jako pozostająca na utrzymaniu;”

- d) w ust. 6 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„6. Osoby uprawnione do powyższych świadczeń zadeklarują kwotę wszystkich świadczeń wypłaconych lub o które mogą się ubiegać w ramach innego programu ubezpieczeń chorobowych, przewidzianych przez prawo lub rozporządzenie, dla siebie lub dla osób objętych ich ubezpieczeniem”.

## Artykuł 13

Artykuł 40 warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

## „Artykuł 40

W przypadku śmierci pracownika, jego współmałżonka, dziecka pozostającego na jego utrzymaniu lub innej osoby pozostającej na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7 załącznika IV, będącej członkiem jego gospodarstwa domowego, Fundacja pokryje koszty związane z transportem zwłok od miejsca zatrudnienia pracownika do miejsca jego pochodzenia.

Jednakże w przypadku śmierci pracownika w trakcie wykonywania misji, Fundacja pokryje koszty związane z transportem zwłok od miejsca, w którym nastąpił zgon pracownika do miejsca jego pochodzenia.”

## Artykuł 14

Artykuł 40a ust. 2 warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

- „2. a) Jeżeli śmierć, uszkodzenie ciała w wyniku nieszczęśliwego wypadku lub choroba osoby, do której odnoszą się niniejsze warunki zatrudnienia, zostały spowodowane przez osobę trzecią, Wspólnoty, w odniesieniu do zobowiązań ciężących na nich z tytułu niniejszych przepisów w związku z wydarzeniem, w wyniku którego nastąpiła śmierć, uszkodzenie ciała lub choroba, przejmują prawa osoby poszkodowanej lub osób przez nią upoważnionych, w tym prawo do dochodzenia zadośćuczynienia przed sądem w stosunku do strony trzeciej.

b) Subrogacja, o której mowa powyżej, obejmuje m.in.:

Artykuł 15

- dalsze wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia, zgodnie z art. 30, w okresie pozostawania przez niego niezdolnym do pracy,
- wypłaty dokonane zgodnie z art. 36 po śmierci pracownika lub byłego pracownika uprawnionego do świadczenia emerytalnego,
- świadczenia wypłacone na mocy art. 38 i 38a oraz załącznika V z ubezpieczenia na wypadek choroby lub nieszczęśliwego wypadku,
- pokrycie kosztów związanych z transportem zwłok zgodnie z art. 40,
- uzupełniające dodatki rodzinne wypłacone zgodnie z art. 9 ust. 2 oraz art. 7 ust. 3 i 5 załącznika IV na dziecko pozostające na utrzymaniu pracownika, cierpiące na poważną chorobę, upośledzenie lub kalectwo,
- renty inwalidzkie wypłacane w sytuacji nieszczęśliwego wypadku lub choroby powodującej trwałe inwalidztwo uniemożliwiające pracownikowi wypełnianie jego obowiązków,
- renty rodzinne wypłacane w sytuacji śmierci pracownika lub byłego pracownika albo śmierci współmałżonka pracownika lub byłego pracownika uprawnionego do świadczeń emerytalnych, jeżeli współmałżonek nie jest pracownikiem,
- renty sieroce wypłacane, niezależnie od wieku, dziecku pracownika lub byłego pracownika, które z powodu poważnej choroby, upośledzenia lub kalectwa nie może wykonywać pracy zarobkowej po śmierci osoby, na której utrzymaniu pozostawało.

Artykuł 41b akapit trzeci warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli inwalidztwo zostało spowodowane inną przyczyną, renta inwalidzka obliczona na podstawie ostatniej płacy zasadniczej pracownika będzie wynosić 2 % za każdy rok, jaki upłynął między dniem przyjęcia pracownika do pracy a dniem, w którym pracownik osiągnie wiek 65 lat; stawka ta zostanie zwiększona o 2 % za każdy rok pracy zaliczony do okresu składkowego zgodnie z art. 10 ust. 2 i 3 załącznika VI oraz o 25 % kwoty świadczenia emerytalnego, jakie pracownik uzyskałby po ukończeniu 60 roku życia, przy czym całość nie może przekraczać 70 % jego ostatniej płacy zasadniczej”.

Artykuł 16

W art. 41c warunków zatrudnienia dodaje się ustępy w brzmieniu:

„Miesięczna kwota renty rodzinnej wypłacanej wdowie po pracowniku, który zmarł w trakcie wykonywania obowiązków służbowych lub na urlopie dla odbycia służby wojskowej, będzie wynosić 35 % ostatniej płacy zasadniczej otrzymywanej przez pracownika i nie może być niższa od minimum socjalnego określonego w art. 5 załącznika VI, lub niższa niż 60 % emerytury, do której pracownik byłby uprawniony niezależnie od długości stażu pracy lub wieku w chwili śmierci.

Kwota ta nie może być niższa niż 42 % ostatniej płacy zasadniczej otrzymywanej przez pracownika w przypadku gdy śmierć nastąpiła w okolicznościach, określonych w art. 41b akapit drugi.

Przepisy niniejszego artykułu stosuje się *mutatis mutandis* do wdowca po pracownicy.”

Artykuł 17

W art. 41d warunków zatrudnienia:

- c) Jednakże Wspólnota nie przejmuje praw do rekompensaty w odniesieniu do czysto osobistych szkód, takich jak szkody niematerialne, odszkodowania za ból i cierpienie albo odszkodowania za zniekształcenie ciała oraz utratę świadczeń powyżej kwoty zasiłku przyznanego na podstawie art. 38a.
- d) Przepisy lit. a)-c) nie mogą stanowić przeszkody dla zainicjowania bezpośredniego postępowania przez Wspólnoty.”

1. dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3a. W przypadku śmierci byłego pracownika, który odszedł z pracy przed ukończeniem 60 roku życia i zażądał, aby jego emerytura została odroczone do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po tym, w którym ukończy 60. rok życia, dzieci pozostające na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7 załącznika IV będą uprawnione do otrzymania renty sieroczej na warunkach określonych w ust. 1–3;”



2. ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Każde dziecko, pozostające w rozumieniu art. 7 załącznika IV na utrzymaniu pracownika, którego współmałżonek (niebędący urzędnikiem Wspólnot ani pracownikiem czasowym w rozumieniu art. 2 lit. a), c) lub d) Warunków Zatrudnienia Innych Pracowników Wspólnot ani niebędący objętym niniejszymi warunkami zatrudnienia lub warunkami zatrudnienia Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego) umiera, będzie uprawnione do renty sieroczej w wysokości dwukrotnej kwoty zasiłku na dziecko pozostające na utrzymaniu.”

#### Artykuł 18

Artykuł 41f warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie:

#### „Artykuł 41f

1. Niezależnie od wszystkich innych przepisów, szczególnie tych, które dotyczą minimalnych świadczeń wypłacanych osobom uprawnionym do otrzymywania renty rodzinnej, całkowita kwota wypłacana wdowie lub innej uprawnionej osobie z tytułu renty rodzinnej, powiększona o zasiłek rodzinny i pomniejszona o należny podatek oraz inne obowiązkowe obciążenia, nie może przekroczyć następujących kwot:

- a) w przypadku śmierci pracownika w trakcie aktywnego zatrudnienia, przebywającego na urlopie bezpłatnym z powodu pilnych spraw osobistych, przebywającego na urlopie z przyczyn osobistych lub urlopowanego na czas odbycia służby wojskowej - kwoty wynagrodzenia zasadniczego, jakie otrzymywałby w swojej kategorii zaszeregowania i stopniu, gdyby żył, powiększonej o wszelkie dodatki, jakie otrzymywałby i pomniejszonej o należny podatek oraz inne obowiązkowe obciążenia;
- b) w okresie następującym po dniu, w którym pracownik, określony w lit. a) skończyłby 65 lat - kwoty emerytury, do której byłby uprawniony po tej dacie, gdyby żył, na podstawie jego kategorii zaszeregowania i stopnia w chwili śmierci, powiększonej o zasiłki rodzinne, jakie otrzymywałby i pomniejszonej o należny podatek oraz inne obowiązkowe obciążenia;
- c) w przypadku śmierci byłego pracownika, uprawnionego do emerytury lub renty inwalidzkiej - kwoty emerytury lub renty, do której byłby uprawniony, gdyby żył, z zastrzeżeniem dodatków oraz potrąceń określonych w lit. b);

d) w przypadku śmierci byłego pracownika, który odszedł z pracy przed ukończeniem 60 roku życia i zażądał, aby jego emerytura została odroczone do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po tym, w którym ukończy 60 rok życia - kwoty emerytury, do której byłby uprawniony, gdyby żył, z zastrzeżeniem dodatków oraz potrąceń określonych w lit. b).

2. Do celów ust. 1 nie bierze się pod uwagę dodatków wyrównawczych.

3. Maksymalna kwota, określona w lit. a)-d) zostanie podzielona między osoby uprawnione do renty rodzinnej w proporcjach odpowiadających ich uprawnieniom, przy czym do tych celów nie bierze się pod uwagę ust. 1.

Artykuł 41g stosuje się do podzielonych w ten sposób kwot.”

#### Artykuł 19

W art. 41g akapit drugi i trzeci warunków zatrudnienia otrzymują brzmienie:

„Zastosowany zostanie dodatek wyrównawczy ustalony dla danego kraju wewnątrz lub na zewnątrz Wspólnot, gdzie otrzymujący posiada udokumentowane miejsce stałego zamieszkania.

Jeżeli otrzymujący posiada miejsce stałego zamieszkania w kraju, dla którego nie ustalono dodatku, należy zastosować współczynnik 100.”

#### Artykuł 20

W art. 45 warunków zatrudnienia:

1. w ust. 1 lit. b):

a) ostatnie zdanie otrzymuje brzmienie: „Okres wypowiedzenia nie będzie dłuższy niż trzy miesiące i krótszy niż jeden miesiąc”;

b) dodaje się następujące nowe zdanie: „W przypadku pracownika, którego umowa została odnowiona, okres wypowiedzenia nie będzie krótszy niż jeden miesiąc za każdy pełny rok pracy, przy czym minimalny okres wypowiedzenia wynosi jeden miesiąc, a maksymalny sześć miesięcy”;

2. w ust. 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„b) — automatycznie, ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik osiąga wiek 65 lat,

- na wniosek pracownika, ostatniego dnia miesiąca, w odniesieniu do którego wniosek został złożony, jeżeli pracownik ma co najmniej 60 lat lub jeżeli jest w wieku między 50 a 60 rokiem życia oraz spełnia wymogi dla natychmiastowego wypłacenia emerytury zgodnie z art. 8 załącznika VI.”

#### Artykuł 21

W art. 46 warunków zatrudnienia wprowadza się następujące zmiany:

##### „Artykuł 46

Niezależnie od tego, czy umowa o pracę została zawarta na czas określony, czy nieokreślony, może zostać rozwiązana przez Fundację bez wypowiedzenia:

- a) w czasie lub po zakończeniu okresu próbnego, zgodnie z art. 25;
- b) jeżeli pracownik przestaje spełniać wymogi art. 23 ust. 2 lit. a) i d). Jednakże jeżeli pracownik przestaje spełniać wymogi art. 23 ust. 2 lit. d), jego umowę można rozwiązać tylko zgodnie z art. 41b;
- c) jeżeli pracownik nie jest w stanie podjąć swoich obowiązków po zakończeniu okresu płatnego zwolnienia chorobowego, jak przewidziano w art. 30. W takim przypadku pracownik otrzyma zasiłek równy jego płacy zasadniczej powiększony o dodatki rodzinne w proporcji dwóch dni za każdy pełny przepracowany miesiąc.”

#### Artykuł 22

Do warunków zatrudnienia dodaje się następujący artykuł:

##### „Artykuł 46a

1. Były pracownik, który pozostaje bezrobotny po rozwiązaniu umowy o pracę w Fundacji:
  - który nie otrzymuje emerytury lub renty inwalidzkiej z Fundacji lub Wspólnot Europejskich,
  - którego umowa o pracę nie wygasła z powodu rezygnacji lub została rozwiązana z powodów dyscyplinarnych,
  - który pracował przez okres co najmniej sześciu miesięcy,
  - który posiada stałe miejsce zamieszkania w Państwie Członkowskim Wspólnot,

będzie uprawniony do miesięcznego zasiłku dla bezrobotnych na przedstawionych niżej warunkach.

Jeżeli pracownik jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych w ramach programu krajowego, jest zobowiązany do zgłoszenia tego Fundacji, która z kolei bezzwłocznie powiadomi Komisję. W takim przypadku kwota tych świadczeń zostanie potrącona z zasiłków wypłacanych zgodnie z ust. 3.

2. W celu uzyskania uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych były pracownik powinien:

- a) zarejestrować się, na swój wniosek, jako poszukujący pracy w urzędzie zatrudnienia Państwa Członkowskiego, w którym posiada stałe miejsce zamieszkania;
- b) spełnić wymogi przewidziane w prawie tego Państwa Członkowskiego dla osób otrzymujących zasiłki dla bezrobotnych zgodnie z przepisami tego prawa;
- c) co miesiąc przekazywać Fundacji, która bezzwłocznie przekaże je Komisji, zaświadczenie wydane przez właściwy krajowy urząd zatrudnienia stwierdzające, czy spełnił on wymogi i warunki, określone w lit. a) i b).

Wspólnota może przyznać lub utrzymać zasiłek nawet wówczas, gdy nie są spełnione wymogi krajowe, określone w lit. b), w przypadku choroby, nieszczęśliwego wypadku, macierzyństwa, inwalidztwa albo sytuacji uznanej za podobną albo też w przypadku gdy właściwy urząd krajowy udzielił zwolnienia.

Po zasięgnięciu opinii Komitetu Ekspertów Komisja przyjmie takie przepisy, jakie uzna za niezbędne w celu realizacji niniejszego ustępu.

3. Zasiłek dla bezrobotnych zostanie ustalony na podstawie płacy zasadniczej otrzymywanej przez pracownika w momencie rozwiązania stosunku pracy. Zasiłek ten zostanie ustalony na poziomie:

- 60 % płacy zasadniczej przez okres pierwszych dwunastu miesięcy;
- 45 % płacy zasadniczej 13–18 miesiąca;
- 30 % płacy zasadniczej 19–24 miesiąca.

Obliczone w ten sposób kwoty nie będą niższe niż 30 000 BEF i nie wyższe 60 000 BEF.

Dolna i górna granica kwot określonych w akapicie drugim może być, na wniosek Komisji, corocznie rewidowana przez Radę.

4. Zasiłek dla bezrobotnych będzie wypłacany na rzecz byłego pracownika przez maksymalnie 24 miesiące licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Jednakże jeżeli w trakcie tego okresu były pracownik przestanie spełniać warunki określone w ust. 1 i 2, wypłata zasiłku zostanie zawieszona. Wypłata zasiłku zostanie wznowiona, jeżeli przed upływem tego okresu były pracownik ponownie spełnia wspomniane warunki i nie uzyskał prawa do krajowego zasiłku dla bezrobotnych.

5. Były pracownik, który ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, jest uprawniony do zasiłku rodzinnego, określonego w art. 6–8 załącznika IV; zasiłek rodzinny zostanie obliczony na podstawie zasiłku dla bezrobotnych na warunkach określonych w art. 6 załącznika IV.

Były pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia wszystkich zasiłków o tym samym charakterze wypłacanych z innych źródeł jemu lub jego współmałżonkowi; zasiłki te zostaną potrącone z zasiłków wypłacanych na podstawie niniejszego artykułu.

Były pracownik, który ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych, będzie uprawniony, zgodnie z przepisem art. 38, do ubezpieczenia na wypadek choroby bez konieczności płacenia składek.

6. Do zasiłku dla bezrobotnych i zasiłku rodzinnego stosować się będzie dodatek wyrównawczy dla Państwa Członkowskiego, w którym były pracownik posiada udokumentowane miejsce stałego zamieszkania. Dodatek stosowany do zasiłku dla bezrobotnych będzie zawsze przelicznikiem wynikającym z ostatniej corocznej rewizji. Kwoty te będą wypłacane przez Komisję w walucie państwa stałego zamieszkania; zostaną one przeliczone po kursach przedstawionych w art. 63 akapit drugi Regulaminu Pracowniczego.

7. Pracownicy wnoszą jedną trzecią finansowania programu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Wysokość tej składki ustala się na 0,4 % zasadniczego wynagrodzenia zainteresowanej osoby, nie biorąc pod uwagę dodatków wyrównawczych, przewidzianych w art. 64 Regulaminu Pracowniczego dla urzędników Wspólnot Europejskich. Składka będzie potrącana comiesięcznie z wynagrodzenia zainteresowanej osoby i wpłacana razem z pozostałymi 2/3 ponoszonymi przez Fundację na specjalny fundusz bezrobocia. Fundusz ten jest funduszem wspólnym dla Fundacji i instytucji Wspólnoty, które co miesiąc wpłacają swoje składki do Komisji, nie później niż w ciągu ośmiu dni po wypłacie wynagrodzeń. Wszystkie wydatki wynikające z zastosowania niniejszego artykułu są zatwierdzane i wypłacane przez Komisję zgodnie z przepisami rozporządzenia finansowego obowiązującego w odniesieniu do budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich.

8. Zasiłek dla bezrobotnych wypłacany na rzecz byłego pracownika pozostającego bez pracy będzie podlegać przepisom rozporządzenia (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 ustanawiającego warunki i procedurę opodatkowania świadczeń Wspólnot Europejskich.

9. Urzędy krajowe odpowiedzialne za sprawy zatrudnienia i bezrobocia, działając zgodnie ze swoim krajowym ustawodawstwem, oraz Komisja współpracują efektywnie w celu zapewnienia prawidłowego stosowania niniejszego artykułu.

10. Szczegółowe regulacje dotyczące stosowania niniejszego artykułu będą podlegać zasadom ustanowionym na mocy wzajemnego Porozumienia między instytucjami Wspólnot, po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Regulaminów Pracowniczych, bez naruszenia przepisów ust. 2 akapit trzeci.

11. Po upływie jednego roku od wprowadzenia programu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, a następnie co dwa lata, Komisja przedstawi Radzie raport na temat sytuacji finansowej programu. Niezależnie od tego raportu Komisja może przedstawiać Radzie wnioski dostosowujące składki wspomniane w ust. 7 jeżeli wymaga tego realizacja programu. Rada będzie podejmować działania na podstawie tych wniosków zgodnie z warunkami ustalonymi w trzecim akapicie ust. 3.”

#### Artykuł 23

W art. 54 warunków zatrudnienia dodaje się następujące artykuły to tych, które stosują się przez analogię do dyrektora i zastępcy dyrektora: 38, 38a, 39, 40, 40a-40h.

#### Artykuł 24

1. Nagłówek tytułu VII warunków zatrudnienia otrzymuje brzmienie: „Przepisy końcowe”.

2. Do warunków zatrudnienia dodaje się następujący artykuł:

#### „Artykuł 56a

Wszelkiego rodzaju świadczenia i zwroty przewidziane przez niniejsze warunki zatrudnienia nie mogą być wypłacane dodatkowo do innych świadczeń lub zwrotów tego samego rodzaju wypłacanych z budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich.

Pracownik bezzwłocznie powiadomi dyrektora o każdym przypadku dotyczącej go podwójnej wypłaty.”

#### Artykuł 25

W załączniku IV art. 4 otrzymuje brzmienie:



## „Artykuł 4

Zasadnicze wynagrodzenia miesięczne ustala się dla każdej kategorii zaszeregowania i stopnia zgodnie z poniższą tabelą:

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

## Artykuł 26

W załączniku IV do warunków zatrudnienia dodaje się nowy artykuł:

## „Artykuł 4a

Przepisy art. 66a Regulaminu Pracowniczego Wspólnot Europejskich wprowadzające specjalne, przejściowe obciążenie wynagrodzeń netto, emerytur i odpraw stosuje się analogicznie do pracowników Fundacji, dyrektora i zastępcy dyrektora.”

## Artykuł 27

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 6:

## 1. ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Dodatek rodzinny zostaje ustalony w wysokości 5 % zasadniczego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem minimum określonego w załączniku VII do Regulaminu Pracowniczego Urzędników Wspólnot Europejskich art. 1 ust. 1;”

## 2. dodaje nowy ustęp w brzmieniu:

„5. Jeżeli pracownik uprawniony jest do otrzymywania dodatku rodzinnego jedynie na mocy ust. 2 lit. b), a osobie

innej niż pracownik z mocy prawa, wyrokiem sądu lub decyzją właściwego organu administracyjnego powierzono opiekę nad wszystkimi dziećmi będącymi na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7 ust. 2 i 3 poniżej, dodatek rodzinny będzie wypłacany tej osobie w imieniu pracownika. Warunek ten uważa się za spełniony w przypadku dzieci będących na utrzymaniu, które osiągnęły pełnoletność, jeżeli normalnym miejscem zamieszkania takich dzieci jest miejsce zamieszkania pozostałego rodzica.

Jednakże jeżeli dzieci pracownika są pod opieką kilku różnych osób, dodatek rodzinny dzieli się między nie w zależności od liczby dzieci pozostających pod ich opieką.

Jeżeli osoba uprawniona zgodnie z powyższym do otrzymania dodatku rodzinnego wypłacanego w imieniu pracownika posiada również prawo do otrzymywania tego dodatku z tytułu własnego statusu jako pracownika Fundacji lub Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego albo też jako urzędnik lub inny pracownik Wspólnot Europejskich, osoba ta otrzymuje tylko wyższy z dodatków.”

## Artykuł 28

W załączniku IV warunków zatrudnienia art. 7:

## 1. ustęp 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownik posiadający jedno lub więcej dzieci pozostających na jego utrzymaniu otrzyma, zgodnie z ust. 2 i 3, dodatek w kwocie określonej w załączniku VII do Regulaminu Pracowniczego Urzędników Wspólnot Europejskich art. 2 ust. 1;”

danego kraju, a w przypadku gdy nie został on ustalony, stosuje się współczynnik 100.

Artykuł 9 stosuje się do osoby otrzymującej taki dodatek rodzinny;”

## 2. dawny art. 9a otrzymuje oznaczenie 9b.

## 2. dodaje się nowy ustęp w brzmieniu:

„7. Jeżeli opiekę nad pozostającym na utrzymaniu dzieckiem, w rozumieniu ust. 2 i 3, powierzono z mocy prawa, wyrokiem sądu lub decyzją właściwego organu administracyjnego innej osobie, dodatek rodzinny będzie wypłacany tej osobie w imieniu pracownika.”

## Artykuł 31

W załączniku IV do warunków zatrudnienia dodaje się nowy artykuł:

„Artykuł 9c

Pracownik kategorii C, zatrudniony w charakterze maszynistki, stenotypistki, operatora teleksu, maszynistki obsługującej maszynę do pisania z wymiennymi czcionkami, sekretarki lub kierownika sekretariatu może otrzymywać stały dodatek.

## Artykuł 29

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 8:

## 1. w ust. 1 sformułowanie „do maksymalnej kwoty 1772 BEF miesięcznie na każde dziecko będące na utrzymaniu” zastępuje się następującym sformułowaniem: „do kwoty maksymalnej określonej w załączniku VII do Regulaminu Pracowniczego Urzędników Wspólnot Europejskich w art. 3 akapit pierwszy na każde dziecko będące na utrzymaniu”;

Wysokość tego dodatku będzie równa kwocie dodatku określonej w załączniku VII do Regulaminu Pracowniczego Urzędników Wspólnot Europejskich art. 4a.”

## Artykuł 32

## 2. dodaje się ustęp w brzmieniu:

„Jeżeli opiekę nad dzieckiem, na które wypłaca się dodatek edukacyjny, powierzono z mocy prawa, wyrokiem sądu lub decyzją właściwego organu administracyjnego innej osobie, dodatek edukacyjny będzie wypłacany tej osobie w imieniu pracownika. W takim przypadku odległość co najmniej 50 km, o której mowa w poprzednim akapicie, oblicza się od miejsca zamieszkania osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem.”

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 13 tiret pierwsze kwotę 5000 BEF zastępuje się kwotą 37 000 BEF, a w tiret drugie – kwotę 3000 BEF zastępuje się kwotą 22 000 BEF.

## Artykuł 33

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 15 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

## 1. w drugim zdaniu, po wyrazach „jest uprawniony” dodaje się następujące wyrazy: „dla siebie oraz, jeżeli jest uprawniony do otrzymywania dodatku rodzinnego, dla swojej żony i innych osób pozostających na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7”;

## Artykuł 30

W załączniku IV do warunków zatrudnienia:

## 2. dodaje się następujący akapit:

## 1. artykuł 9a otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 9a

Jeżeli na mocy art. 6–8 takie dodatki rodzinne wypłacane są osobie innej niż pracownik, dodatki te będą wypłacane w walucie kraju, w którym osoba ta posiada stałe miejsce zamieszkania, w razie potrzeby przeliczone po kursach określonych w art. 63 akapit drugi Regulaminu Pracowniczego Urzędników Wspólnot Europejskich. Obowiązywać będzie dodatek wyrównawczy ustalony dla

„Jednakże jeżeli jego żona i inne osoby pozostające na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 7 ust. 2 nie zamieszkują razem z pracownikiem w jego miejscu zatrudnienia, są one uprawnione, jednokrotnie w każdym roku kalendarzowym, po przedstawieniu odpowiednich dokumentów, do zwrotu kosztów podróży z miejsca pochodzenia do miejsca zatrudnienia albo do zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, nieprzekraczających wyżej wspomnianych kosztów podróży.”

## Artykuł 34

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 17:

1. w tabeli w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:

	Uprawniony do zasiłku rodzinnego		Nieuprawniony do zasiłku rodzinnego	
	dzień 1–15	od 16 dnia	dzień 1–15	od 16 dnia
	Franków belgijskich dziennie			
Kategoria A 4-A 8 i kategoria B	1 817	824	1 232	644
Pozostałe kategorie	1 648	768	1 061	531

Wysokość diet zostanie dostosowana do diet wypłacanych urzędnikom Wspólnot, określonych przez Radę;

2. w ust. 2 dodaje się literę w brzmieniu:

„c) Jednakże pracownik zaangażowany na czas określony krótszy niż jeden rok lub uważany przez dyrektora za będącego zaangażowanym na równoważny okres jeżeli jego umowa opiewa na czas nie określony, po przedstawieniu dowodów, iż nie może dalej zamieszkiwać w poprzednim miejscu zamieszkania, otrzymuje dodatek na dzienne minimum utrzymania przez cały okres objęty jego umową, jednak nie dłużej niż przez jeden rok.”

#### Artykuł 35

W załączniku IV do warunków zatrudnienia art. 20:

a) tabela w ust. 1 lit. a) otrzymuje brzmienie:

	I Kategorie A + B	II Kategorie C + D
„Belgia	2 335	2 160
Dania	2 865	2 650
Niemcy	3 205	2 965
Grecja	1 650	1 525
Francja	2 990	2 765
Irlandia	3 060	2 830
Włochy	2 570	2 380
Luksemburg	2 500	2 315
Niderlandy	3 060	2 830
Zjednoczone Królestwo	4 120	3 810

Dzienny dodatek na utrzymanie dla pracowników przebywających na misji zostaje zmieniony zgodnie z dodatkami wypłacanymi urzędnikom Wspólnot, ustalonymi przez Radę;

b) w ust. 2 wyrazy „odpowiednio o 330 i 315 BEF” zastępuje się wyrazami: „o 25 %”;

c) w ust. 7 drugi akapit otrzymuje e brzmienie:

„Dzienny dodatek na utrzymanie zostaje zmniejszony o 16 % dodatku określonego w kolumnach I i II za każdy dostarczony posiłek; dodatek określony w kolumnach I i II zostaje zmniejszony o 34 % za każdy dzień dostarczonego zakwaterowania. Jeżeli pracownik na misji otrzymuje wszystkie posiłki i zakwaterowanie lub otrzymuje zwrot kosztów od jednej z instytucji Wspólnot, organu wspólnotowego, krajowego lub międzynarodowego organu administracyjnego lub organizacji, zamiast określonego powyżej dziennego dodatku na utrzymanie w czasie misji otrzyma dodatek w wysokości 17 % kwot przedstawionych w kolumnach I i II;”

d) skreśla się ust. 8.

#### Artykuł 36

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 4 akapit pierwszy i drugi otrzymuje brzmienie:

„Pracownik, który odszedłszy z pracy w Fundacji, Europejskim Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego lub jednej z instytucji wspólnotowych, ponownie podejmuje zatrudnienie w Fundacji lub instytucji wspólnotowej, nabywa dalsze uprawnienia do świadczeń emerytalnych.

Pracownik może zażądać, aby do celów obliczenia jego uprawnień emerytalnych uwzględniono cały okres jego pracy w Fundacji, Europejskim Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego lub jednej z instytucji wspólnotowych, pod warunkiem zwrócenia przez niego wszystkich kwot wypłaconych mu z tytułu odprawy lub otrzymanych przez niego z tytułu emerytury, powiększonych o odsetki składane w wysokości 3,5 % rocznie.”

*Artykuł 37*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 10 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„3. ustęp 2 stosuje się również do pracownika, który zostaje przywrócony do pracy po upływie okresu urlopu z przyczyn osobistych zgodnie z art. 11 lub urlopu bezpłatnego zgodnie z art. 33 warunków zatrudnienia.”

*Artykuł 38*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 13 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 13*

Pracownik, do którego zgodnie z o orzeczeniem Komisji ds. Inwalidztwa stosuje się art. 41b, zostaje automatycznie przeniesiony na rentę ostatniego dnia miesiąca, w którym dyrektor stwierdzi, iż jest on trwale niezdolny do wykonywania swoich obowiązków. Uprawnienie do renty inwalidzkiej zaczyna obowiązywać od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po uznaniu trwałej niezdolności pracownika do wykonywania obowiązków.”

*Artykuł 39*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 14 akapit drugi otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli zainteresowana osoba nie zostanie przywrócona do pracy w Fundacji, wówczas otrzymuje:

- odprawę przewidzianą w art. 11, obliczoną na podstawie faktycznie przepracowanego okresu zatrudnienia, lub
- jeżeli pracownik ukończył 50 lat – emeryturę przewidzianą w art. 41a warunków zatrudnienia i w niniejszym załączniku.”

*Artykuł 40*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 15 wyrazy „jeżeli pracownik” zastępuje się wyrazami: „jeżeli były pracownik”.

*Artykuł 41*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 16 akapit pierwszy dodaje się wyrazy:

„Kwota ta nie będzie niższa niż 60 % emerytury, do której uprawniony byłby jej mąż, gdyby się kwalifikował, niezależnie od wysługi lat lub wieku, do otrzymania takiej emerytury w momencie swojej śmierci.”

*Artykuł 42*

W załącznika VI warunków zatrudnienia dodaje się artykuł w brzmieniu:

*„Artykuł 17a*

Jeżeli były pracownik otrzymywał rentę inwalidzką, wdowa po nim jest uprawniona – pod warunkiem iż była jego żoną w momencie, kiedy pracownik uzyskał uprawnienie do renty oraz z zastrzeżeniem przepisów art. 21 – do renty wdowiej w wysokości 60 % renty inwalidzkiej, jaką pracownik otrzymywał w chwili śmierci.

Minimalna renta wdowia wynosi 35 % ostatniej płacy zasadniczej; jednakże wysokość renty wdowiej nie może w żadnym przypadku przekroczyć kwoty renty inwalidzkiej, którą otrzymywał jej mąż w chwili śmierci.”

*Artykuł 43*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 19 wyrazy „art. 17 i 18” zastępuje się wyrazami: „art. 17, 17a i 18”.

*Artykuł 44*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia skreśla się art. 22.

*Artykuł 45*

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 23 wprowadza się następujące zmiany:

*„Artykuł 23*

Jeżeli miejsce pobytu pracownika lub byłego pracownika uprawnionego do renty inwalidzkiej lub emerytury albo byłego pracownika, który odszedł z pracy przed ukończeniem 60 lat i zażądał, aby jego emerytura została odroczone do pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po tym, w którym ukończy 60 rok życia, pozostaje nieznaną przez okres dłuższy niż jeden rok, jego współmałżonek lub osoby uznane za pozostające na jego utrzymaniu mogą otrzymać tymczasową rentę rodzinną, do której byłyby

uprawnione na podstawie niniejszych warunków zatrudnienia.

Przepisy akapitu pierwszego stosuje się do osób uznanych za pozostające na utrzymaniu osoby otrzymującej lub uprawnionej do otrzymywania renty rodzinnej, której miejsce pobytu pozostaje nieznanne przez okres dłuższy niż jeden rok.

Tymczasowe renty, określone w akapicie pierwszym i drugim, zostaną przekształcone w definitywne renty po odpowiednim potwierdzeniu faktu śmierci pracownika lub emeryta/rencisty lub po urzędowym uznaniu go za zaginionego, przypuszczalnie zmarłego.”

#### Artykuł 46

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 27 otrzymuje brzmienie:

#### „Artykuł 27

Rozwiedziona żona pracownika lub byłego pracownika będzie w chwili jego śmierci uprawniona do renty rodzinnej, określonej w niniejszym rozdziale, pod warunkiem iż może ona udowodnić, iż po śmierci męża jest uprawniona do otrzymywania alimentów zasądzonych wyrokiem sądu lub w wyniku ugody między nią i jej byłym mężem.

Wysokość renty rodzinnej nie może jednakże przekraczać kwoty alimentów wypłacanych w chwili śmierci jej byłego męża, po skorygowaniu zgodnie z art. 41g warunków zatrudnienia.

Uprawienie byłej żony wygasa w przypadku powtórnego zamążpójścia przed śmiercią jej byłego męża. Przepisy art. 26 stosują się w przypadku jej powtórnego zamążpójścia po śmierci byłego męża.”

#### Artykuł 47

W załączniku VI do warunków zatrudnienia art. 28 akapit pierwszy otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli zmarły pracownik pozostawia więcej niż jedną byłą żonę uprawnioną do renty rodzinnej albo jedną lub więcej byłych żon i wdowę uprawnioną do renty rodzinnej, renta zostaje podzielona proporcjonalnie do długości okresu małżeństwa. Stosuje się przepisy art. 27 akapit drugie i trzeci.”

#### Artykuł 48

W załączniku VI do warunków zatrudnienia skreśla się art. 48 akapit ostatni.

#### Artykuł 49

Do warunków zatrudnienia dodaje się załącznik w brzmieniu:

#### „ZAŁĄCZNIK VII

### PRACA NA PÓŁ ETATU

#### Artykuł 1

Autoryzacja, określona w art. 29a, zostanie udzielona na wniosek pracownika na okres maksymalnie jednego roku.

Jednakże autoryzacja może zostać odnowiona na tych samych warunkach. Wnioski o odnowienie zainteresowany pracownik składa na co najmniej miesiąc przed upływem okresu, na jaki udzielono autoryzacji.

#### Artykuł 2

Jeżeli podstawy, na których udzielono autoryzacji, określonej w art. 29a, przestały obowiązywać, dyrektor może cofnąć autoryzację przed upływem okresu, na jaki została udzielona, z miesięcznym wyprzedzeniem.

Podobnie, na wniosek zainteresowanego pracownika, dyrektor może cofnąć autoryzację przed upływem okresu, na jaki została udzielona.

#### Artykuł 3

W okresie, na jaki uzyskał autoryzację do pracy na pół etatu, pracownik będzie otrzymywał 50 % swojego wynagrodzenia. Jednakże będzie on w dalszym ciągu otrzymywał pełny dodatek na dziecko pozostające na jego utrzymaniu i pełny dodatek edukacyjny.

W trakcie tego okresu pracownik nie może podejmować żadnej innej płatnej działalności.

Składki na programy ubezpieczeń chorobowych i emerytalnych będą obliczone na podstawie całości wynagrodzenia zasadniczego.”

#### Artykuł 50

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie następnego dnia po jego opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.



Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 23 lutego 1987 r.

*W imieniu Rady*  
P. DE KEERSMAEKER  
*Przewodniczący*

---