

Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

► **B** **REGULATION No 31 (EEC), 11 (EAEC),**  
**laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other**  
**Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community**

(Ú. v. ES 45, 14.6.1962, s. 1385)

Zmenené a doplnené:

		Úradný vestník		
		Č.	Strana	Dátum
► <b>M1</b>	Règlement n° 1/63/Euratom du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	524	6.3.1963
► <b>M2</b>	Règlement n° 2/63/Euratom du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	526	6.3.1963
► <b>M3</b>	Règlement n° 17/63/CEE du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	528	6.3.1963
► <b>M4</b>	Regulation No 18/63/EEC of the Council of 26 February 1963 (*)	P 35	529	6.3.1963
► <b>M5</b>	Regulation No 5/64/Euratom of the Council of 10 November 1964 (*)	P 190	2971	21.11.1964
► <b>M6</b>	Regulation No 182/64/EEC of the Council of 10 November 1964 (*)	P 190	2971	21.11.1964
► <b>M7</b>	Règlement n° 2/65/Euratom du Conseil du 11 janvier 1965 (*)	P 18	242	4.2.1965
► <b>M8</b>	Règlement n° 8/65/CEE du Conseil du 11 janvier 1965 (*)	P 18	242	4.2.1965
► <b>M9</b>	Regulation No 4/65/Euratom of the Council of 16 March 1965 (*)	P 47	701	24.3.1965
► <b>M10</b>	Regulation No 30/65/EEC of the Council of 16 March 1965 (*)	P 47	701	24.3.1965
► <b>M11</b>	Règlement n° 1/66/Euratom du Conseil du 28 décembre 1965 (*)	P 31	461	19.2.1966
► <b>M12</b>	Règlement n° 14/66/CEE du Conseil du 28 décembre 1965 (*)	P 31	461	19.2.1966
► <b>M13</b>	Règlement n° 10/66/Euratom du Conseil du 24 novembre 1966 (*)	P 225	3814	6.12.1966
► <b>M14</b>	Règlement n° 198/66/CEE du Conseil du 24 novembre 1966 (*)	P 225	3814	6.12.1966
► <b>M15</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ze dne 29. února 1968	L 56	1	4.3.1968
► <b>M16</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2278/69 (*)	L 289	1	17.11.1969
► <b>M17</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 95/70 (*)	L 15	1	21.1.1970
► <b>M18</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 96/70 (*)	L 15	4	21.1.1970
► <b>M19</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 16/71 (*)	L 5	1	7.1.1971
► <b>M20</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2653/71 (*)	L 276	1	16.12.1971
► <b>M21</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2654/71 (*)	L 276	6	16.12.1971
► <b>M22</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 1369/72 (*)	L 149	1	1.7.1972
► <b>M23</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 1473/72 (*)	L 160	1	16.7.1972
► <b>M24</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2647/72 (*)	L 283	1	20.12.1972
► <b>M25</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 558/73 (*)	L 55	1	28.2.1973
► <b>M26</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2188/73 (*)	L 223	1	11.8.1973
► <b>M27</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2/74 (*)	L 2	1	3.1.1974
► <b>M28</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3191/74 (*)	L 341	1	20.12.1974
► <b>M29</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 711/75 (*)	L 71	1	20.3.1975
► <b>M30</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 1009/75 (*)	L 98	1	19.4.1975
► <b>M31</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 1601/75 (*)	L 164	1	27.6.1975
► <b>M32</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2577/75 (*)	L 263	1	11.10.1975
► <b>M33</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2615/76 (*)	L 299	1	29.10.1976
► <b>M34</b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3177/76 (*)	L 359	1	30.12.1976

(\*) Tento akt nebol zatiaľ uverejnený v slovenčine.

► <b><u>M35</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3178/76 (*)	L 359	9	30.12.1976
► <b><u>M36</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 1376/77 (*)	L 157	1	28.6.1977
► <b><u>M37</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2687/77 (*)	L 314	1	8.12.1977
► <b><u>M38</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2859/77 (*)	L 330	1	23.12.1977
► <b><u>M39</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 912/78 (*)	L 119	1	3.5.1978
► <b><u>M40</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 914/78 (*)	L 119	8	3.5.1978
► <b><u>M41</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2711/78 (*)	L 328	1	23.11.1978
► <b><u>M42</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3084/78 (*)	L 369	1	29.12.1978
► <b><u>M43</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3085/78 (*)	L 369	6	29.12.1978
► <b><u>M44</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2955/79 (*)	L 336	1	29.12.1979
► <b><u>M45</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 160/80 (*)	L 20	1	26.1.1980
► <b><u>M46</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 161/80 (*)	L 20	5	26.1.1980
► <b><u>M47</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 187/81 (*)	L 21	18	24.1.1981
► <b><u>M48</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 397/81 (*)	L 46	1	19.2.1981
► <b><u>M49</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2780/81 (*)	L 271	1	26.9.1981
► <b><u>M50</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3821/81 (*)	L 386	1	31.12.1981
► <b><u>M51</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 371/82 (*)	L 47	8	19.2.1982
► <b><u>M52</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 372/82 (*)	L 47	13	19.2.1982
► <b><u>M53</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3139/82 (*)	L 331	1	26.11.1982
► <b><u>M54</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 440/83 (*)	L 53	1	26.2.1983
► <b><u>M55</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 1819/83 (*)	L 180	1	5.7.1983
► <b><u>M56</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2074/83 (*)	L 203	1	27.7.1983
► <b><u>M57</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3647/83 (*)	L 361	1	24.12.1983
► <b><u>M58</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 419/85 (*)	L 51	1	21.2.1985
► <b><u>M59</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 420/85 (*)	L 51	6	21.2.1985
► <b><u>M60</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 1578/85 (*)	L 154	1	13.6.1985
► <b><u>M61</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 1915/85 (*)	L 180	3	12.7.1985
► <b><u>M62</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2799/85 (*)	L 265	1	8.10.1985
► <b><u>M63</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3580/85 (*)	L 343	1	20.12.1985
► <b><u>M64</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3855/86 (*)	L 359	1	19.12.1986
► <b><u>M65</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3856/86 (*)	L 359	5	19.12.1986
► <b><u>M66</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 793/87 (*)	L 79	1	21.3.1987
► <b><u>M67</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3019/87 (*)	L 286	3	9.10.1987
► <b><u>M68</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3212/87 (*)	L 307	1	29.10.1987
► <b><u>M69</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3784/87 (*)	L 356	1	18.12.1987
► <b><u>M70</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2338/88 (*)	L 204	1	29.7.1988
► <b><u>M71</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 2339/88 (*)	L 204	5	29.7.1988
► <b><u>M72</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3982/88 (*)	L 354	1	22.12.1988
► <b><u>M73</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 2187/89 (*)	L 209	1	21.7.1989
► <b><u>M74</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3728/89 (*)	L 364	1	14.12.1989
► <b><u>M75</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 2258/90 (*)	L 204	1	2.8.1990
► <b><u>M76</u></b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3736/90 (*)	L 360	1	22.12.1990
► <b><u>M77</u></b>	Nariadenie (EHS) č. 2232/91 (*)	L 204	1	27.7.1991
► <b><u>M78</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3830/91 (*)	L 361	1	31.12.1991
► <b><u>M79</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3831/91 (*)	L 361	7	31.12.1991
► <b><u>M80</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3832/91 (*)	L 361	9	31.12.1991
► <b><u>M81</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3833/91 (*)	L 361	10	31.12.1991
► <b><u>M82</u></b>	Nariadenie (ESUO, EHS, Euratom) č. 3834/91 (*)	L 361	13	31.12.1991
► <b><u>M83</u></b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 571/92 (*)	L 62	1	7.3.1992

(\*) Tento akt nebol zatiaľ uverejnený v slovenčine.

► <b>M84</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3761/92 (*)	L 383	1	29.12.1992
► <b>M85</b>	Nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 3947/92 (*)	L 404	1	31.12.1992
► <b>M86</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, EHS) č. 3608/93 (*)	L 328	1	29.12.1993
► <b>M87</b>	Nariadenie (ESUO, ES, Euratom) č. 3161/94 (*)	L 335	1	23.12.1994
► <b>M88</b>	Nariadenie (ESUO, ES, Euratom) č. 2963/95 (*)	L 310	1	22.12.1995
► <b>M89</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, ES) č. 1354/96 (*)	L 175	1	13.7.1996
► <b>M90</b>	Nariadenie (Euratom, ESUO, ES) č. 2485/96 (*)	L 338	1	28.12.1996
► <b>M91</b>	Nariadenie (ESUO, ES, Euratom) č. 2192/97 (*)	L 301	5	5.11.1997
► <b>M92</b>	Nariadenie (ESUO, ES, Euratom) č. 2591/97 (*)	L 351	1	23.12.1997
► <b>M93</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 781/98 (*)	L 113	4	15.4.1998
► <b>M94</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2458/98 (*)	L 307	1	17.11.1998
► <b>M95</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2594/98 (*)	L 325	1	3.12.1998
► <b>M96</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2762/98 (*)	L 346	1	22.12.1998
► <b>M97</b>	Oznámenie Komisie ostatným orgánom, týkajúce sa prepočítavania čiaستok stanovených v služobnom poriadku na eurá (1999/C 60/09) (*)	C 60	11	2.3.1999
► <b>M98</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 620/1999 (*)	L 78	1	24.3.1999
► <b>M99</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 1238/1999 (*)	L 150	1	17.6.1999
► <b>M100</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2700/1999 (*)	L 327	1	21.12.1999
► <b>M101</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 212/2000 (*)	L 24	1	29.1.2000
► <b>M102</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 628/2000 (*)	L 76	1	25.3.2000
► <b>M103</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2804/2000 (*)	L 326	3	22.12.2000
► <b>M104</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2805/2000 (*)	L 326	7	22.12.2000
► <b>M105</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 1986/2001 (*)	L 271	1	12.10.2001
► <b>M106</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 2581/2001 (*)	L 345	1	29.12.2001
► <b>M107</b>	Nariadenie (ES, ESUO, Euratom) č. 490/2002 (*)	L 77	1	20.3.2002
► <b>M108</b>	Nariadenie (ES, Euratom) č. 2265/2002 (*)	L 347	1	20.12.2002
► <b>M109</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 2148/2003 z 5. decembra 2003	L 323	1	10.12.2003
► <b>M110</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 2181/2003 z 8. decembra 2003	L 327	1	16.12.2003
► <b>M111</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 2182/2003 z 8. decembra 2003	L 327	3	16.12.2003
► <b>M112</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 z 22. marca 2004	L 124	1	27.4.2004
► <b>M113</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 23/2005 z 20. decembra 2004	L 6	1	8.1.2005
► <b>M114</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 31/2005, z 20. decembra 2004	L 8	1	12.1.2005
► <b>M115</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1972/2005 z 29. novembra 2005	L 317	1	3.12.2005
► <b>M116</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 2104/2005 z 20. decembra 2005	L 337	7	22.12.2005
► <b>M117</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1066/2006 z 27. júna 2006	L 194	1	14.7.2006
► <b>M118</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1895/2006 z 19. decembra 2006	L 397	6	30.12.2006
► <b>M119</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 337/2007 z 27. marca 2007	L 90	1	30.3.2007
► <b>M120</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1558/2007 zo 17. decembra 2007	L 340	1	22.12.2007
► <b>M121</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 420/2008 zo 14. mája 2008	L 127	1	15.5.2008
► <b>M122</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1323/2008 z 18. decembra 2008	L 345	10	23.12.2008
► <b>M123</b>	Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 1324/2008 z 18. decembra 2008	L 345	17	23.12.2008

Opravené a doplnené:

- **C1** Korigendum, Ú. v. EÚ L 248, 22.9.2007, s. 26 (259/68)
- **C2** Korigendum, Ú. v. EÚ L 248, 22.9.2007, s. 26 (723/2004)

(\*) Tento akt nebol zatiaľ uverejnený v slovenčine.

**▼B****REGULATION No 31 (EEC), 11 (EAEC),****laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community**

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN ECONOMIC COMMUNITY,

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN ATOMIC ENERGY COMMUNITY,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Articles 179, 212 and 215 thereof;

Having regard to the Treaty establishing the European Atomic Energy Community, and in particular Articles 152, 186 and 188 thereof;

Having regard to the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Economic Community, and in particular Articles 6 and 14 thereof;

Having regard to the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Atomic Energy Community, and in particular Articles 6 and 14 thereof;

Having regard to the proposals submitted by the Commissions in accordance with Article 14 of the Protocols on the Privileges and Immunities of the European Economic Community and of the European Atomic Energy Community;

Having regard to the Opinion of the European Parliament;

Having regard to the Opinion of the Court of Justice of the European Communities;

Whereas it is for the Councils, acting unanimously, in co-operation with the Commissions and after consulting the other institutions concerned, to lay down the Staff Regulations of officials and the Conditions of Employment of other servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community;

Whereas those Staff Regulations and Conditions of Employment should be such as to secure for the Communities the services of staff of the highest standard of independence, ability, efficiency and integrity, recruited on the broadest possible geographical basis from among nations of Member States of the Communities, and at the same time to enable such staff to discharge their duties in conditions which will ensure maximum efficiency;

HAS ADOPTED THIS REGULATION:

*Sole Article*

The Staff Regulations of officials and the Conditions of Employment of other servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community are laid down in the Annex, which forms an integral part of this Regulation.

This Regulation shall enter into force on 1 January 1962.

This Regulation shall be binding in its entirety and directly applicable in all Member States.

▼ **M15***SLUŽOBNÝ PORIADOK ÚRADNÍKOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV*▼ **B****OBSAH**

<b>Hlava I:</b>	<b>Všeobecné ustanovenia</b> 1 – 10c
<b>Hlava II:</b>	<b>Práva a povinnosti úradníkov</b> 11 – 26a
<b>Hlava III:</b>	<b>Profesijná kariéra úradníkov</b>
Kapitola 1:	Prijatie do služobného pomeru 27 – 34
Kapitola 2:	Administratívne postavenie 35
Oddiel 1:	Aktívny služobný pomer 36
Oddiel 2:	Dočasné preloženie 37 – 39
Oddiel 3:	Pracovné voľno z osobných dôvodov 40
Oddiel 4:	Zaradenie mimo činnnej služby 41
Oddiel 5:	Pracovné voľno na vojenskú službu 42
Oddiel 6:	Rodičovská dovolenka alebo rodinná dovolenka 42a a 42b
Kapitola 3:	Správy, postup na vyšší stupeň a povýšenie 43 – 46
Kapitola 4:	Skončenie výkonu práce 47
Oddiel 1:	Odstúpenie z funkcie 48
Oddiel 2:	Povinné odstúpenie z funkcie 49
Oddiel 3:	Prepustenie zo služobných dôvodov 50
Oddiel 4:	Postupy pre riešenie otázok nespôsobilosti 51
Oddiel 5:	Odchod do dôchodku 52 – 53
Oddiel 6:	Čestná funkcia 54
<b>Hlava IV:</b>	<b>Pracovné podmienky úradníkov</b>
Kapitola 1:	Pracovný čas 55 – 56c
Kapitola 2:	Dovolenka a pracovné voľno 57 – 60
Kapitola 3:	Sviatky 61
<b>Hlava V:</b>	<b>Funkčné požitky a dávky sociálneho zabezpečenia úradníkov</b>
Kapitola 1:	Odmena a výdavky
Oddiel 1:	Odmena 62 – 70
Oddiel 2:	Výdavky 71

**▼ B**

Kapitola 2:	Dávky sociálneho zabezpečenia 72 – 76a
Kapitola 3:	Dôchodky a podpora v invalidite 77 – 84
Kapitola 4:	Náhrada neoprávnených platieb 85
Kapitola 5:	Prechod práv na spoločenstvá 85a
<b>Hlava VI:</b>	<b>Disciplinárne opatrenia</b> 86
<b>Hlava VII:</b>	<b>Opravné prostriedky</b> 90 – 91a
<b>Hlava VIII:</b>	<b>Osobitné ustanovenia o úradníkoch vo vedeckých alebo technických službách spoločenstiev</b> 92 – 94
<b>Hlava VIII A:</b>	<b>Osobitné a mimoriadne ustanovenia o úradníkoch pôsobi- acich v tretej krajine</b> 101a
<b>Hlava IX:</b>	<b>Prechodné a záverečné ustanovenia</b>
Kapitola 1:	Prechodné ustanovenia 107a
Kapitola 2:	Záverečné ustanovenia 110
<i>Príloha I:</i>	A. Typy pracovných miest v každej funkčnej skupine, stanovené v článku 5 ods. 3  B. Multiplikačné sadzby pre riadenie rovnocennosti prie- mernej kariéry
<i>Príloha II:</i>	Zloženie a postup orgánov ustanovených v článku 9 služobného poriadku
<i>Príloha III:</i>	Výberové konania
<i>Príloha IV:</i>	Príspevok podľa článkov 41 a 50 služobného poriadku
<i>Príloha IVa:</i>	Práca na čiastočný úväzok
<i>Príloha V:</i>	Dovolenka
<i>Príloha VI:</i>	Odmena a náhrada výdavkov
<i>Príloha VII:</i>	Odmena a náhrada výdavkov
<i>Príloha VIII:</i>	Systém dôchodkového zabezpečenia
<i>Príloha IX:</i>	Disciplinárne konanie
<i>Príloha X:</i>	Osobitné a mimoriadne ustanovenia, použiteľné na úradníkov pôsobiacich v tretej krajine
<i>Príloha XI:</i>	Výkonávacie predpisy k článkom 64 a 65 služobného poriadku
<i>Príloha XII:</i>	Výkonávacie pravidlá k článku 83a služobného poriadku
<i>Príloha XIII:</i>	Prechodné opatrenia, uplatniteľné na zamestnancov Spoločen- stiev (článok 107a Služobného poriadku)
<i>Príloha XIII.1:</i>	Typy pracovných miest v prechodnom období

HLAVA I  
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

**▼ M112***Článok 1*

Tento Služobný poriadok sa vzťahuje na zamestnancov Spoločenstiev.

*Článok 1a*

1. Na účely tohto Služobného poriadku „zamestnanec Spoločenstiev“ je každá osoba, ktorá bola vymenovaná podľa ustanovení tohto Služobného poriadku

**▼ M112**

na existujúce miesto pre zamestnancov jednej z inštitúcií Spoločenstiev listinou, vydanou ustanovujúcim orgánom tejto inštitúcie.

2. Definícia podľa odseku 1 sa vzťahuje aj na osoby vymenované orgánmi spoločenstva, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok podľa aktov spoločenstva, ktorými boli zriadené (ďalej len „agentúry“). Všetky odkazy na „inštitúcie“ v tomto Služobnom poriadku sa vzťahujú na agentúry, ak v tomto Služobnom poriadku nie je ustanovené inak.

*Článok 1b*

Ak tento Služobný poriadok neustanovuje inak:

- a) Európsky hospodársky a sociálny výbor,
- b) Výbor pre regióny,
- c) Európsky Ombudsman a
- d) Európsky inšpektor ochrany údajov

sa na účely tohto Služobného poriadku pokladajú za inštitúcie Spoločenstiev.

*Článok 1c*

Ak kontext jasne neuvádza inak, každý odkaz v tomto Služobnom poriadku na osobu mužského pohlavia sa pokladá aj za odkaz na osobu ženského pohlavia a naopak.

**▼ M93***Článok 1 ► M112 d ◀***▼ M112**

1. Pri uplatňovaní tohto Služobného poriadku je zakázaná akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických znakov, jazyka, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného názoru, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, pôvodu, pracovnej nespôsobilosti, veku, alebo sexuálnej orientácie.

Na účely tohto Služobného poriadku sa mimomanželské partnerstvá pokladajú za manželstvo, ak sú splnené všetky podmienky uvedené v článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy VII.

**▼ M93**

2. S cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote ► M112 ktorý musí byť základným prvkom, zohľadňovaným pri uplatňovaní všetkých aspektov tohto Služobného poriadku ◀, zásada rovnakého zaobchádzania nebráni orgánom Európskych spoločenstiev, aby ponechali v účinnosti alebo prijali opatrenia ustanovujúce osobitné výhody, aby uľahčili nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávanie pracovnej činnosti alebo aby zabránili, alebo poskytovali kompenzáciu za znevýhodnenie v povolani.

3. Orgány určia na základe dohody, po porade s Výborom pre služobný poriadok, opatrenia a činnosti na podporu rovnakých príležitostí pre mužov a ženy v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje tento služobný poriadok, a prijímú potrebné ustanovenia, najmä s cieľom napraviť faktickú nerovnosť, ktorá obmedzuje príležitosti pre ženy v týchto oblastiach.

**▼ M112**

4. Na účely podľa ods. 1 sa za zdravotne postihnutú osobu pokladá osoba, ktorá má fyzickú alebo duševnú poruchu, ktorá je alebo sa predpokladá, že je trvalá. Postihnutie sa určí podľa postupu stanoveného v článku 33.

Zdravotne postihnutá osoba spĺňa podmienky stanovené v článku 28 písm. e), ak dokáže plniť základné pracovné funkcie po vykonaní dostatočných úprav.

Pod pojmom „dostatočné úpravy“ sa vo vzťahu k základným služobným funkciami rozumie vhodné opatrenia, ak sú potrebné, ktoré umožňujú zdravotne postihnutej osobe získať prístup k zamestnaniu, účasť alebo postup v zamestnaní, prípadne absolvovať výcvik, pokiaľ tieto opatrenia nepredstavujú neprimerané zaťaženie pre zamestnávateľa.

5. Ak osoby, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, majú pocit krivdy, pretože u nich nebola uplatnená vyššie uvedená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú skutočnosti, z ktorých je možné predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, dôkazné bremeno spočíva

**▼ M112**

na inštitúcii, ktorá musí preukázať, že zásada rovnakého zaobchádzania nebola porušená. Toto ustanovenie sa neuplatňuje v disciplinárnych konaniach.

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

*Článok 1e*

1. Zamestnanci v aktívnom pracovnom pomere majú prístup k opatreniam sociálneho charakteru schváleným inštitúciami a k službám poskytovaným orgánmi sociálnej starostlivosti uvedenými v článku 9. Bývalí zamestnanci môžu mať prístup k obmedzeným špecifickým opatreniam sociálnej povahy.

2. Zamestnancom v aktívnom pracovnom pomere sú poskytnuté pracovné podmienky spĺňajúce príslušné zdravotné a bezpečnostné normy, ktoré sú aspoň rovnocenné s minimálnymi požiadavkami, uplatniteľnými podľa opatrení, schválených v týchto oblastiach podľa zmlúv.

3. Opatrenia sociálnej povahy, schválené podľa tohto článku, sa uplatňujú každou inštitúciou v úzkej spolupráci s Výborom zamestnancov na základe viacročných navrhovaných opatrení. Tieto navrhované opatrenia sa každý rok predkladajú rozpočtovému orgánu v rámci rozpočtového postupu.

**▼ B***Článok 2*

► **M112** 1. ◀ Každý orgán určí, kto v ňom bude vykonávať právomoci zverené týmto služobným poriadkom menovaciemu orgánu.

**▼ M112**

2. Jedna alebo viacero inštitúcií však môže poveriť jednu spomedzi seba alebo medziinštitucionálny orgán vykonávaním niektorých alebo všetkých právomocí udelených ustanovujúcemu orgánu, s výnimkou rozhodnutí, ktoré sa týkajú vymenovania, povýšenia alebo preloženia zamestnancov.

**▼ B***Článok 3*

Menovacia listina obsahuje dátum, odkedy menovanie nadobúda účinky; tento dátum nesmie predchádzať deň, keď sa úradník ujme plnenia svojich povinností.

*Článok 4*

Menovanie alebo povýšenie sa môže vykonať jedine s cieľom obsadenia voľného miesta v súlade s ustanoveniami tohto služobného poriadku.

Voľné miesta v orgáne sa oznámia úradníkom tohto orgánu, len čo menovací orgán rozhodne, že sa toto voľné miesto má obsadiť.

**▼ M112**

Ak voľné miesto nemôže byť obsadené preložením, vymenovaním do funkcie podľa článku 45a alebo povýšením, oznámi sa táto skutočnosť zamestnancom ostatných inštitúcií a/alebo usporiada sa interné výberové konanie.

*Článok 5*

1. Pracovné miesta, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, sa zatriedia podľa charakteru a významu zodpovedajúcich povinností do funkčnej skupiny riadiacich pracovníkov (ďalej „AD“) a funkčnej skupiny asistentov (ďalej „AST“).

2. Funkčná skupina AD obsahuje dvanásť platových tried zodpovedajúcich administratívnym, poradenským, jazykovedným a vedeckým úlohám. Funkčná skupina AST bude obsahovať jedenásť tried zodpovedajúcich výkonným, technickým a administratívnym úlohám.



▼ **M112**

3. Na vymenovanie sa musia splniť aspoň tieto požiadavky:
  - a) vo funkčnej skupine AST:
    - i) úroveň postsekundárneho (terciárneho) vzdelania, osvedčená diplomom, alebo
    - ii) úroveň stredoškolského vzdelania, osvedčená diplomom, ktorý umožňuje prístup k postsekundárnemu vzdelaniu, a zodpovedajúca odborná prax v dĺžke aspoň troch rokov;
    - iii) ak to je odôvodnené v záujme služby, odborná príprava alebo zodpovedajúca odborná prax rovnakej úrovne;
  - b) vo funkčnej skupine AD pre platové triedy 5 a 6:
    - i) úroveň vzdelania, ktorá zodpovedá aspoň trojročnému ukončenému vysokoškolskému štúdiu, osvedčená diplomom, alebo
    - ii) ak to je odôvodnené v záujme služby, odborná príprava rovnakej úrovne;
  - c) vo funkčnej skupine AD pre platové triedy 7 až 16:
    - i) úroveň vzdelania, ktorá zodpovedá dokončenému vysokoškolskému štúdiu, osvedčená diplomom, ak normálna dĺžka vysokoškolského štúdia je štyri roky alebo viac, alebo
    - ii) úroveň vzdelania, ktorá zodpovedá dokončenému vysokoškolskému štúdiu, osvedčená diplomom, a zodpovedajúca odborná prax v dĺžke aspoň jedného roka, ak normálna dĺžka vysokoškolského štúdia je aspoň tri roky, alebo
    - iii) ak to je odôvodnené v záujme služby, odborná príprava rovnakej úrovne.
4. Tabuľka, v ktorej sú uvedené typy pracovných miest, sa nachádza v prílohe I bod A. Podľa tejto tabuľky každá inštitúcia vymedzí po prerokovaní s Výborom pre Služobný poriadok povinnosti a právomoci spojené s každým typom pracovného miesta.
5. Rovnaké podmienky prijímania do zamestnania a služobného postupu sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí patria do rovnakej funkčnej skupiny.

*Článok 6*

1. Plán pracovných miest priložený ku kapitole rozpočtu, týkajúcej sa každej inštitúcie, udáva počet pracovných miest v každej platovej triede a v každej funkčnej skupine.
2. Aby sa zabezpečila rovnocennosť priemerného služobného postupu v profesionálnom zložení zamestnancov pred 1. májom 2004 (ďalej „staré profesionálne zloženie zamestnancov“) a po 1. máji 2004 (ďalej „nové profesionálne zloženie zamestnancov“) a bez porušenia zásady povyšovania podľa zásluh stanoveného v článku 45 Služobného poriadku, tento plán zabezpečí, aby pre každú inštitúciu počet voľných miest v každej triede plánu pracovných miest k 1. januáru každého roka zodpovedal počtu zamestnancov v nižšej platovej triede, ktorí boli v aktívnom pracovnom pomere k 1. januáru predchádzajúceho roka, vynásobenému sadzobami upravenými pre túto platovú triedu v prílohe I bod B. Tieto sadzby sa uplatňujú na základe päťročného priemeru od 1. mája 2004.
3. Na základe metodológie definovanej v odseku 5 Komisia každý rok predkladá rozpočtovému orgánu správu o vývoji priemerného služobného postupu v oboch funkčných skupinách vo všetkých inštitúciách, v ktorej je uvedené, či bola rešpektovaná zásada rovnocennosti, a ak nie, v akom rozsahu bola porušená. Ak nebola rešpektovaná, rozpočtový orgán môže prijať nápravné ochranné opatrenia, ktoré zabezpečia obnovenie rovnocennosti.
4. Na zabezpečenie zachovania súladu systému s plánom pracovných miest a so zásadou rovnocennosti medzi starým a novým zložením zamestnancov a s rozpočtovou disciplínou, sadzby stanovené v prílohe I bod B budú revidované na konci päťročného obdobia začínajúceho sa 1. mája 2004, a to na základe správy predloženej Komisiou Rade a na základe návrhu Komisie.  
Rada rozhodne v súlade s článkom 283 Zmluvy o ES.
5. Rovnocennosť medzi priemerným služobným postupom pred 1. májom 2004 a priemerným služobným postupom zamestnancov prijatých po tomto dátume sa posudzuje ako výsledok povýšenia a dĺžky služobného pomeru za dané referenčné obdobie za predpokladu, že počty zamestnancov zostanú nezmenené.

**▼ M112***Článok 7*

1. Ustanovujúci orgán, konajúci výlučne v záujme služby a bez ohľadu na štátnu príslušnosť, prideli každého zamestnanca vymenovaním alebo preložením na pracovné miesto v jeho funkčnej skupine, ktoré zodpovedá jeho platovej triede.

Zamestnanec môže požiadať o preloženie v rámci svojej inštitúcie.

2. Zamestnanec môže byť požiadaný, aby dočasne nastúpil na pracovné miesto v platovej triede v rámci svojej funkčnej skupiny, ktorá je vyššia ako jeho základná platová trieda. Od začiatku štvrtého mesiaca tohto dočasného pracovného zaradenia dostáva vyrovnávací príspevok, zodpovedajúci rozdielu medzi odmenou, na ktorú má nárok v rámci svojej základnej platovej triedy a svojho platového stupňa, a odmenou, ktorú by dostal v platovom stupni, do ktorého by bol zaradený, keby bol vymenovaný do platovej triedy svojho dočasného pracovného zaradenia.

Trvanie dočasného pracovného zaradenia nesmie presiahnuť jeden rok s výnimkou prípadu, keď toto zaradenie má priamo alebo nepriamo nahradiť zamestnanca, ktorý bol dočasne preložený na iné pracovné miesto v záujme služby alebo bol povolaný na výkon vojenskej služby, alebo je neprítomný z dôvodu predĺženej zdravotnej dovolenky.

**▼ B***Článok 8*

Úradník dočasne preložený do iného orgánu Európskych spoločenstiev môže po uplynutí šiestich mesiacov požiadať o preloženie do tohto orgánu.

Ak s preložením súhlasí pôvodný orgán úradníka aj orgán, ku ktorému bol dočasne preložený, bude sa to brať tak, že úradník počas celého obdobia svojho pôsobenia v spoločenstve pracoval v tomto druhom orgáne. Z dôvodu tohto preloženia nedostane žiadnu z finančných dávok, na ktoré má úradník nárok podľa tohto služobného poriadku po ukončení služby v jednom z orgánov spoločenstiev.

Ak rozhodnutie schvaľujúce žiadosť zahŕňa zaradenie do vyššej triedy, než v ktorej bol úradník zaradený v pôvodnom orgáne, považuje sa to za povýšenie; takéto rozhodnutie možno prijať len v súlade s článkom 45.

*Článok 9*

1. Vytvorí sa nasledujúce útvary:

a) v rámci každého orgánu:

- výbor zamestnancov, ktorý môže byť organizovaný v sekciách pre rôzne pracoviská,
- jeden alebo niekoľko spoločných výborov, v závislosti od počtu úradníkov v miestach výkonu práce,
- jedna alebo viacero disciplinárnych komisií, v závislosti od počtu úradníkov v miestach výkonu práce,

**▼ M112**

- jeden alebo viacero spoločných poradných výborov pre otázky odbornej nespôsobilosti, v závislosti od počtu zamestnancov v miestach zamestnania,

**▼ B**

- výbor pre správy, ak je potrebný;

b) pre spoločenstvá:

- posudkové komisie,

ktoré budú plniť úlohy, ktoré im prideluje služobný poriadok.

**▼ M85**

1a. Na uplatňovanie niektorých ustanovení tohto služobného poriadku môže byť vytvorený jeden spoločný výbor pre dva alebo viacero orgánov.

**▼ B**

2. Zloženie a postup útvarov určí každý orgán v súlade s ustanoveniami prílohy II.

**▼ M112**

Zamestnancom inštitúcie bude poskytnutý zoznam členov týchto orgánov.

**▼ B**

3. Výbor zamestnancov zastupuje záujmy zamestnancov voči ich orgánu a zabezpečuje stály kontakt medzi orgánom a zamestnancami. Prispieva k plynulému fungovaniu služby poskytnutím priestoru na vyjadrenie stanoviska zamestnancov.

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

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

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

4. Okrem úloh, ktoré pre neho vyplývajú z tohto služobného poriadku, spoločný výbor alebo výbory môžu poskytovať konzultácie menovaciemu orgánu alebo výboru zamestnancov o otázkach všeobecného charakteru, ktorých predloženie považuje ktorýkoľvek z týchto útvarov za vhodné.

**▼ M112**

5. Stanovisko Výboru pre správy sa vyžaduje:

- a) k činnosti nasledujúcej po uplynutí skúšobnej lehoty;
- b) k výberom zamestnancov, ktorí budú postihnutí znížením počtu pracovných miest.

Ustanovujúci orgán mu môže dať pokyn, aby jednotným spôsobom zabezpečil vypracovanie pravidelných správ o zamestnancoch v rámci inštitúcie.

6. Stanovisko Spoločného poradného výboru pre odbornú nespôsobilosť sa vyžaduje v súvislosti s uplatňovaním článku 51.

*Článok 10*

Zriaďuje sa Výbor pre Služobný poriadok, ktorý sa skladá zo zástupcov inštitúcií Spoločenstiev a z rovnakého počtu ich zástupcov vo Výboroch zamestnancov. O postupe vymenovania členov Výboru pre Služobný poriadok rozhodnú inštitúcie na základe spoločnej dohody. Agentúry sú spoločne zastúpené v súlade s pravidlami, ktoré budú určené dohodou medzi agentúrami a Komisiou.

Komisia musí všetky návrhy na revíziu Služobného poriadku prerokovať s výborom; výbor vydá svoje stanovisko v lehote stanovenej Komisiou. Popri funkciách, ktoré mu vyplývajú z tohto Služobného poriadku, výbor môže predkladať návrhy na revíziu Služobného poriadku. Výbor zasadá na žiadosť svojho predsedu, inštitúcie alebo výboru zamestnancov inštitúcie.

Zápisnice zo zasadání výboru sa poskytnú príslušným orgánom.

**▼ M23***Článok 10a*

Orgán určí lehoty, v ktorých výbor zamestnancov, spoločný výbor alebo Výbor pre služobný poriadok musia predložiť požadované stanoviská; tieto lehoty nesmú byť kratšie ako 15 pracovných dní. Ak stanovisko nebude predložené v predpísanej lehote, orgán prijme vlastné rozhodnutie.

**▼ M112***Článok 10b*

Odborové zväzy a združenia zamestnancov uvedené v článku 24b konajú vo všeobecnom záujme zamestnancov bez toho, aby tým boli dotknuté štatutárne právomoci výborov zamestnancov.

Návrhy Komisie uvedené v článku 10 môžu byť predmetom konzultácií medzi zastupiteľskými odborovými zväzmi a združeniami zamestnancov.

*Článok 10c*

Každá inštitúcia môže uzatvoriť dohody týkajúce sa svojich zamestnancov so svojimi zastupiteľskými odborovými zväzmi a združeniami zamestnancov.

**▼ M112**

Tieto dohody nesmú viesť k zmene Služobného poriadku alebo k rozpočtovým záväzkom, ani nesmú ovplyvniť fungovanie príslušnej inštitúcie. Zastupiteľské odborové zväzy a združenia zamestnancov, ktoré sú signatármi, pôsobia v každej inštitúcii v súlade so štatutárnymi právomocami Výboru zamestnancov.

**▼ B**

## HLAVA II

## PRÁVA A POVINNOSTI ÚRADNÍKOV

*Článok 11*

Úradník vykonáva svoje povinnosti a správa sa výlučne v súlade so záujmami spoločnstiev; nevyžaduje ani neprijíma pokyny od vlády, orgánu, organizácie alebo osôb mimo svojho orgánu. ► **M112** Pridelené úlohy vykonáva objektívne, nestranne a v súlade so svojou povinnosťou zachovávať lojalnosť voči spoločnstvám. ◀

Úradník bez povolenia menovacieho orgánu neprijme od žiadnej vlády ani od žiadneho iného zdroja mimo orgánu, ku ktorému patrí, žiadnu poctu, vyznamenanie, láskavosť, dar ani platbu akéhokoľvek druhu, pokiaľ ich nezíska za služby poskytnuté pred jeho vymenovaním alebo počas mimoriadnej dovolenky na vojenskú alebo inú štátnu službu vo vzťahu k takejto službe.

**▼ M112***Článok 11a*

1. Ak nie je ďalej ustanovené inak, zamestnanec sa pri vykonávaní svojich služobných povinností nesmie zaoberať záležitosťou, na ktorej má priamy alebo nepriamy osobný záujem, najmä rodinný a finančný, ktorý by mohol ohroziť jeho nezávislosť.
2. Každý zamestnanec, ktorému pri vykonávaní jeho služobných povinností prípadne zaoberať sa vyššie uvedenou záležitosťou, musí o tom ihneď informovať ustanovujúci orgán. Ustanovujúci orgán prijme všetky potrebné opatrenia, najmä môže zbaviť zamestnanca povinnosti, ktorá súvisí s touto záležitosťou.
3. Zamestnanec si nesmie ponechať ani prijať, priamo či nepriamo, v podnikoch, ktoré podliehajú právomoci inštitúcie, ktorej je zamestnancom, alebo ktoré s touto inštitúciou udržiavajú vzťahy, podiel, ktorý by svojou povahou alebo veľkosťou mohol ohroziť jeho nezávislosť pri plnení jeho služobných povinností.

*Článok 12*

Zamestnanec sa zdrží každého konania alebo správania, ktoré by mohlo nepriaznivo ovplyvniť jeho postavenie.

*Článok 12a*

1. Zamestnanci sa musia zdržať všetkých foriem psychického alebo sexuálneho obťažovania.
2. Zamestnanec, ktorý bol obeťou psychického alebo sexuálneho obťažovania, nemôže byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie. Zamestnanec, ktorý predložil dôkaz o psychickom alebo sexuálnom obťažovaní, nemôže byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie, ak tento zamestnanec konal čestne.
3. „Psychické obťažovanie“ je každé nevhodné správanie, ktoré trvá počas určitého obdobia, opakuje sa alebo je systematické a spojené s fyzickým správaním, hovorovým alebo písaným slovom, gestami alebo inými úmyselnými činmi, a ktoré môžu poškodiť osobnosť, dôstojnosť alebo fyzickú alebo psychickú integritu osoby.
4. „Sexuálne obťažovanie“ je správanie sexuálnej povahy, ktoré osoba, ktorej je určené, pokladá za neželateľné, a ktorého účelom alebo následkom je obťažovanie tejto osoby alebo vytvorenie zstrašujúceho, nepriateľského, útočného alebo rušivého prostredia. Sexuálne obťažovanie sa pokladá za diskrimináciu na základe pohlavia.

▼ **M112***Článok 12b*

1. S výhradou článku 15 zamestnanec, ktorý chce vykonávať externú činnosť, platenú alebo neplatenú, alebo vykonávať akúkoľvek pracovnú činnosť mimo Spoločenstiev, musí najprv získať povolenie ustanovujúceho orgánu. Povolenie sa môže odmietnuť, len ak táto činnosť alebo úloha svojím charakterom bráni v plnení služobných povinností zamestnanca alebo je nezlučiteľná so záujmami inštitúcie.
2. Zamestnanec oznámi ustanovujúcemu orgánu všetky zmeny v povolenej externej činnosti alebo úlohy, ktoré nastanú po tom, ako zamestnanec požiada ustanovujúci orgán o povolenie podľa ods. 1. Povolenie sa môže odobrať, ak činnosť alebo úloha prestanú spĺňať podmienky uvedené v ods. 1 posledná veta.

▼ **B***Článok 13*

Ak je manželka úradníka zárobkovo činná, úradník o tom informuje menovací orgán svojho orgánu. Ak sa ukáže, že charakter tejto činnosti je nezlučiteľný s pracovnou činnosťou úradníka, a ak sa úradník nemôže zaviazat', že bude ukončená v stanovenej lehote, menovací orgán po porade so spoločným výborom rozhodne, či úradník ► **M112** zostane na svojom pracovnom mieste alebo bude preložený na iné pracovné miesto ◀.

▼ **M112***Článok 15*

1. Svoj úmysel uchádzať o verejnú funkciu zamestnanec musí oznámiť ustanovujúcemu orgánu. Ustanovujúci orgán rozhodne, s prihliadnutím na záujmy služby, či príslušný zamestnanec:
  - a) má požiadať o dovolenku z osobných dôvodov, alebo
  - b) má dostať riadnu dovolenku za kalendárny rok, alebo
  - c) môže získať povolenie na výkon svojich služobných povinností na čiastočný úväzok, alebo
  - d) môže pokračovať v plnení svojich služobných povinností ako doteraz.
2. Zamestnanec zvolený alebo vymenovaný do verejnej funkcie je povinný o tom ihneď informovať ustanovujúci orgán. Ustanovujúci orgán prijme, s prihliadnutím na záujmy služby, význam funkcie a povinností, ktoré prináša, odmeny a úhrady výdavkov spojených s plnením týchto povinností, jedno z rozhodnutí uvedených v ods. 1 Ak je zamestnanec povinný vziať si dovolenku z osobných dôvodov alebo ak získa povolenie na vykonávanie svojich služobných povinností na čiastočný úväzok, dĺžka tejto dovolenky alebo práce na čiastočný úväzok musí zodpovedať dĺžke funkčného obdobia zamestnanca.

*Článok 16*

Zamestnanec je aj po odchode zo služby viazaný povinnosťou správať sa čestne a rozvážne, pokiaľ ide o prijímanie niektorých poverení alebo výhod.

Zamestnanci, ktorí majú v úmysle do dvoch rokov od svojho odchodu zo služby vykonávať zárobkovú alebo nezárobkovú pracovnú činnosť, musia o tom informovať svoju inštitúciu. Ak táto činnosť súvisí s prácou, ktorú zamestnanec vykonával počas posledných troch rokov služby a ktorá by mohla viesť ku konfliktu s legitímnymi záujmami inštitúcie, ustanovujúci orgán môže, so zreteľom na záujmy služby, zakázať zamestnancovi vykonávanie činnosti alebo vydať súhlas za podmienok, ktoré pokladá za primerané. Inštitúcia po konzultácii so Spoločným výborom oznámi svoje rozhodnutie do 30 pracovných dní od prijatia uvedenej informácie. Ak sa takéto oznámenie nevykoná do skončenia tejto lehoty, pokladá sa to za nepriamy súhlas.

*Článok 17*

1. Zamestnanec je povinný zdržať sa nepovoleného zverejnenia informácií, ktoré získal pri vykonávaní služby, do zverejnenia alebo sprístupnenia takýchto informácií verejnosti.
2. Zamestnanec zostáva viazaný touto povinnosťou aj po odchode zo služby.

▼ **M112***Článok 17a*

1. Zamestnanec má právo na slobodu vyjadrovania sa pri riadnom rešpektovaní zásad lojálnosti a nestrannosti.
2. Bez toho, aby tým boli dotknuté články 12 a 17, zamestnanec, ktorý samostatne alebo s inými má v úmysle zverejniť alebo umožniť zverejnenie akejkoľvek záležitosti, ktorá súvisí s prácou Spoločenstiev, musí o tom vopred informovať ustanovujúci orgán.

Ak je ustanovujúci orgán schopný preukázať, že záležitosť by mohla vážne poškodiť legitímne záujmy Spoločenstiev, musí písomne informovať zamestnanca o svojom rozhodnutí do 30 pracovných dní od prijatia uvedenej informácie. Ak takéto rozhodnutie nie je oznámené v uvedenej lehote, predpokladá sa, že ustanovujúci orgán nemá námietky.

*Článok 18*

1. Všetky práva na písomnosti alebo na inú prácu, vykonanú ktorýmkoľvek zamestnancom pri plnení jeho povinností, sú majetkovými právami spoločenstva, so vznikom ktorých sú spojené činnosti takého písania alebo takej práce. Spoločenstvá majú právo na záväzné nadobudnutie autorských práv vyplývajúcich z takýchto prác.
2. Každý vynález, ktorý zamestnanec urobí počas plnenia svojich služobných povinností alebo v súvislosti s ich plnením, je nesporným majetkom Spoločenstiev. Inštitúcia môže na vlastné náklady a v mene Spoločenstiev požiadať o prihlásenie patentov a získať patenty na tieto vynálezy vo všetkých krajinách. Pokiaľ nie je ustanovené inak, každý vynález súvisiaci s prácou Spoločenstiev, ktorý urobil zamestnanec počas roka nasledujúceho po skončení jeho služobného pomeru, sa pokladá za vynález urobený počas plnenia jeho služobných povinností alebo v súvislosti s nimi. Ak sú vynálezy predmetom patentov, uvedie sa meno vynálezcu alebo vynálezcov.
3. V prípade potreby môže inštitúcia zamestnancovi, ktorý je autorom vynálezu chráneného patentom, priznať odmenu, ktorej výšku určí inštitúcia.

▼ **B***Článok 19*

Úradník bez povolenia menovacieho orgánu neposkytne zo žiadneho dôvodu v žiadnom súdnom konaní informáciu, o ktorej má vedomosť z dôvodu plnenia svojich povinností. Povolenie sa zamietne, len ak to vyžadujú záujmy spoločenstiev, a toto zamietnutie by nemalo mať za následok trestnoprávne dôsledky pre dotknutého úradníka. Úradník zostane viazaný touto povinnosťou aj po odchode zo služby.

Ustanovenia predchádzajúceho odseku sa nevzťahujú na úradníka alebo bývalého úradníka, vypovedajúceho pred Súdny dvorom Európskych spoločenstiev alebo pred disciplinárnou komisiou orgánu o záležitosti týkajúcej sa zamestnanca alebo bývalého zamestnanca jedného z troch Európskych spoločenstiev.

*Článok 20*

Úradník má bydlisko buď v mieste výkonu práce, alebo v takej vzdialenosti od neho, ktorá je zlučiteľná s riadnym plnením jeho povinností. ► **M112** Zamestnanec oznámi ustanovujúcemu orgánu svoju adresu a ihneď ho informuje o každej zmene svojej adresy. ◀

*Článok 21*

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

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

▼ **M112**

▼ M112*Článok 21a*

1. Zamestnanec, ktorý dostane pokyny, ktoré pokladá za neštandardné alebo o ktorých sa domnieva, že by mohli viesť k vážnym problémom, informuje o tom svojho priameho nadriadeného, ktorý na informáciu, ak bola predložená písomne, musí odpovedať písomne. S výhradou článku 2, ak priamy nadriadený potvrdí platnosť pokynov a ak sa zamestnanec domnieva, že uvedené potvrdenie nedostatočne reaguje na dôvody jeho obavy, zamestnanec predloží otázku písomne nasledujúcemu vyššiemu nadriadenému orgánu. Ak tento orgán písomne potvrdí uvedené pokyny, zamestnanec ich vykoná, ak nie sú zjavne nezákonné alebo ak neporušujú príslušné bezpečnostné normy.
2. Ak priamy nadriadený uzná, že uvedené pokyny sa musia urýchlene vykonať, zamestnanec ich vykoná, ak nie sú zjavne nezákonné alebo ak neporušujú platné bezpečnostnými normy. Priamy nadriadený je povinný na žiadosť zamestnanca vydať tieto pokyny písomne.

▼ B*Článok 22*

Úradníka možno požiadať, aby vcelku alebo sčasti nahradil škodu, ktorá vznikla spoločnostiam v dôsledku závažného previnenia z jeho strany počas plnenia jeho povinností alebo v súvislosti s ním.

Menovací orgán vydá odôvodnené rozhodnutie v súlade s postupom stanoveným na riešenie disciplinárnych záležitostí.

Súdny dvor Európskych spoločností má neobmedzenú právomoc v sporoch vyplývajúcich z tohto ustanovenia.

▼ M112*Článok 22a*

1. Každý zamestnanec, ktorý sa počas plnenia svojich služobných povinností alebo v súvislosti s ich plnením dozvie o skutočnostiach, ktoré vedú k predpokladu existencie možnej nezákonnej činnosti poškodzujúcej záujmy Spoločenstiev, vrátane podvodu alebo korupcie, alebo sa dozvie o správaní súvisiacom s vykonávaním pracovných povinností, ktoré môže tvoriť vážne porušenie služobných povinností zamestnancov Spoločenstiev, ihneď o tom informuje svojho priameho nadriadeného alebo svojho generálneho riaditeľa alebo, ak to pokladá za užitočné, generálneho tajomníka alebo osoby v rovnakom postavení, alebo priamo Európsky úrad pre boj proti podvodom (OLAF).

Informácie uvedené v prvom pododseku sa predkladajú písomne.

Tento odsek sa uplatňuje aj v prípade vážneho porušenia podobnej povinnosti členom inštitúcie alebo inou osobou, ktorá je v službách inštitúcie alebo vykonáva prácu pre uvedenú inštitúciu.

2. Každý zamestnanec, ktorý dostane informácie uvedené v odseku 1, ihneď predloží OLAF všetky dôkazy, o ktorých vie, že umožňujú predpokladať existenciu nezrovnalostí uvedených v odseku 1.

3. Zamestnanec nesmie byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie v dôsledku oznámenia informácií uvedených v odsekoch 1 a 2, ak konal odôvodnene a čestne.

4. Odseky 1 až 3 sa neuplatňujú na dokumenty, listiny, správy, poznámky alebo informácie v ľubovoľnej forme, ktoré sa počas konania v právnych prípadoch, dosiaľ prebiehajúcich alebo uzatvorených, na účely tohto konania uchovávajú, vytvárajú alebo poskytujú zamestnancovi.

*Článok 22b*

1. Zamestnanec, ktorý ďalej poskytne informácie definované v článku 22a predsedovi Komisie alebo Dvora audítorov alebo Rady alebo Európskeho parlamentu, alebo Európskemu ombudsmanovi, nesmie byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie, ku ktorej patrí, ak sú splnené obe tieto podmienky:

- a) zamestnanec čestne a odôvodnene pokladá poskytnuté informácie a všetky tvrdenia, ktoré sú v nich obsiahnuté, za zjavne pravdivé a
- b) zamestnanec predtým poskytol tie isté informácie OLAF alebo svojej vlastnej inštitúcii a umožnil OLAF alebo tejto inštitúcii, aby vzhľadom na zložitost

**▼ M112**

prípade stanovil lehotu na prijatie primeraných opatrení. Zamestnanec musí byť do 60 dní riadne informovaný o tejto lehote.

2. Lehota uvedená v odseku 1 sa neuplatňuje, ak zamestnanec môže preukázať, že vzhľadom na všetky okolnosti prípadu nie je táto lehota primeraná.

3. Odseky 1 a 2 sa neuplatňujú na dokumenty, listiny, správy, poznámky alebo informácie v ľubovoľnej forme, ktoré sa počas konania v právnych prípadoch dosiaľ prebiehajúceho alebo uzatvoreného, na účely tohto konania uchovávajú, vytvárajú alebo poskytujú zamestnancovi.

**▼ B***Článok 23*

Výsady a imunity úradníkov sa udeľujú iba v záujme spoločenských. Pokiaľ ► **M15** Protokol o ◀ výsadách a imunitách neustanovuje inak, úradníci nie sú oslobodení od plnenia svojich súkromných povinností ani od dodržiavania platných zákonov a policajných predpisov.

Ak sú výsady alebo imunity sporné, dotknutý úradník o tom okamžite informuje menovací orgán.

Preukazy ustanovené ► **M15** v Protokole o ◀ výsadách a imunitách sa vydajú úradníkom ► **M112** v platových triedach AD 12 až AD 16 ◀ a v rovnocenných triedach. ► **M39** Ak to vyžadujú záujmy služby, tieto preukazy možno vydať na základe osobitného rozhodnutia menovacieho orgánu úradníkom v iných triedach, ktorých miesto výkonu práce sa nachádza mimo územia členských štátov. ◀

*Článok 24*

► **M15** Spoločenstvá pomôžu každému úradníkovi ◀, najmä v konaní proti osobe, ktorá sa dopúšťa vyhrážania, urážania alebo ohovárania, alebo pri útoku na osobu alebo majetok, ktorému je vystavený on alebo jeho rodinný príslušník z dôvodu svojho postavenia alebo svojich povinností.

► **M15** Spoločne a nerozdielne nahradia ◀ úradníkovi škodu, ktorú utrpel v týchto prípadoch, ak úradník túto škodu nespôsobil úmyselne alebo hrubou neobstaranosťou a ak sa mu nepodarilo získať náhradu škody od osoby, ktorá ju spôsobila.

**▼ M112***Článok 24a***▼ M23**

Spoločenstvo uľahčí takéto ďalšie vzdelávanie úradníkov, ktoré je zlučiteľné s riadnym fungovaním služby a v súlade s jeho vlastnými záujmami.

Toto vzdelávanie sa vezme do úvahy na účely ich povýšenia.

*Článok ► **M112** 24b ◀*

Úradníci sú oprávnení vykonávať právo združovania; môžu byť najmä členmi odborov alebo združení európskych úradníkov.

**▼ B***Článok 25***▼ M112**

Zamestnanci môžu predkladať žiadosti týkajúce sa záležitostí, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, ustanovujúcemu orgánu svojej inštitúcie.

**▼ B**

Každé rozhodnutie týkajúce sa konkrétneho jednotlivca, prijaté v súlade s týmto služobným poriadkom, sa bezodkladne písomne oznámi dotknutému úradníkovi. Každé rozhodnutie negatívne ovplyvňujúce úradníka musí uvádzať dôvody, na ktorých je založené.

**▼ M112**

Špecifické rozhodnutia týkajúce sa vymenovania, prijatia do trvalého pracovného pomeru, povýšenia, preloženia, určenia administratívneho postavenia a skončenia služobného pomeru zamestnanca, sa uverejňujú v inštitúcii, ku ktorej zamestnanec patrí. Príslušné uverejnenie musí byť počas primeraného obdobia dostupné všetkým zamestnancom.



**▼ B***Článok 26*

Osobný spis úradníka obsahuje:

- a) všetky dokumenty týkajúce sa jeho administratívneho postavenia a všetky správy týkajúce sa jeho spôsobilosti, výkonnosti a správania;
- b) všetky vyjadrenia úradníka k týmto dokumentom.

Dokumenty sú zaevidované, očíslované a archivované v poradí, v akom prišli; dokumenty uvedené v písmene a) nesmie použiť alebo citovať orgán proti úradníkovi, ak s nimi nebol oboznámený pred ich vložением do spisu.

Oboznámenie úradníka s každým dokumentom bude doložené jeho podpisom na tomto dokumente alebo ak ho nepodpisal, vykonané doporučeným listom ► **M112** na poslednú adresu, ktorú zamestnanec oznámil ◀.

**▼ M112**

Osobný spis zamestnanca nemôže obsahovať zmienku o jeho politických, odborárskych, filozofických alebo náboženských činnostiach a názoroch, alebo o jeho rasovom alebo etnickom pôvode alebo sexuálnej orientácii.

Predchádzajúci odsek však nezakazuje vloženie administratívnych aktov a dokumentov do spisu, ktoré sú zamestnancovi známe a ktoré sú potrebné na uplatňovanie tohto Služobného poriadku.

**▼ B**

Každý úradník má len jeden osobný spis.

Úradník má právo oboznámiť sa so všetkými dokumentmi vo svojom spise ► **M112** a vyhotoviť z nich kópie ◀ aj po odchode zo služby.

Osobný spis je dôverný a dostupný na nahliadnutie len v priestoroch administratívy ► **M112** alebo na bezpečnom elektronickom nosiči údajov ◀. Avšak v prípade podania žaloby na úradníka ► **M112** ————— ◀ Európskych spoločenstiev sa postúpi Súdnemu dvoru.

**▼ M112***Článok 26a*

Zamestnanci majú právo oboznámiť sa so svojou zdravotnou dokumentáciou v súlade s postupmi, ktoré ustanovia inštitúcie.

**▼ B**

## HLAVA III

## PROFESIJNÁ KARIÉRA ÚRADNÍKOV

## KAPITOLA 1

## Prijatie do služobného pomeru

*Článok 27*

Cieľom prijatia nových úradníkov je zabezpečiť pre orgán služby úradníkov s najvyššou úrovňou spôsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, prijatých na čo najširšom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov spoločenstiev.

**▼ M112****▼ B**

Žiadne pracovné miesta sa nevyhradia pre štátnych príslušníkov určitého členského štátu.

*Článok 28*

Úradník môže byť vymenovaný len pod podmienkou, že:

- a) je štátnym príslušníkom jedného z členských štátov spoločenstiev, ak menovací orgán nepovolil výnimku, a má všetky práva náležiacie občanovi;
- b) splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladá právo, týkajúce sa vojenskej služby;

**▼ B**

- c) poskytne záruky o tom, že spĺňa morálne požiadavky potrebné na výkon funkcie;
- d) s výhradou článku 29 ods. 2 prešiel výberovým konaním na základe kvalifikácií alebo skúšok, alebo kvalifikácií aj skúšok ustanovených v prílohe III;
- e) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti a
- f) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z jazykov spoločenstiev a o uspokojivej znalosti ďalšieho jazyka spoločenstiev v rozsahu potrebnom na plnenie jeho povinností.

**▼ M112***Článok 29*

1. Pred obsadením voľného miesta v inštitúcii ustanovujúci orgán najprv posúdi:

- a) či dané miesto môže byť obsadené:
  - i) preložením alebo
  - ii) vymenovaním podľa článku 45a, alebo
  - iii) povýšením.
 v rámci inštitúcie;
- b) či žiadosti o preloženie boli prijaté od zamestnancov rovnakej triedy v iných inštitúciách a/alebo či je potrebné vypísať interné výberové konania v rámci inštitúcie, na ktorých sa budú môcť zúčastniť len zamestnanci a dočasní zamestnanci definovaní v článku 2 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev;

a potom sa riadi postupmi pre výberové konania na základe odborných predpokladov alebo skúšok, alebo odborných predpokladov a skúšok zároveň. Postup pri výberovom konaní určuje príloha III.

Tento postup sa môže vykonať aj na účely vytvorenia rezervy pre budúci nábor pracovných síl.

2. Iný postup, než je výberové konanie, môže ustanovujúci orgán použiť pri prijímaní riadiacich pracovníkov (generálnych riaditeľov alebo zodpovedajúcich funkcií v platovej triede AD 16 alebo AD 15 a riaditeľov alebo zodpovedajúcich funkcií v platovej triede AD15 alebo AD 14), a v mimoriadnych prípadoch aj pri prijímaní nových zamestnancov na pracovné miesta, ktoré vyžadujú osobitnú kvalifikáciu.

3. Inštitúcie môžu organizovať interné výberové konania pre každú funkčnú skupinu na základe odborných predpokladov a skúšok pre príslušnú inštitúciu, ktoré budú na úrovni platovej triedy AST 6 alebo vyššej alebo na úrovni platovej triedy AD9 alebo vyššej.

Na týchto výberových konaniach sa budú môcť zúčastniť len dočasní zamestnanci tejto inštitúcie, ktorí sú zamestnávaní v súlade s článkom 2 písm. c) Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev. Inštitúcie sú povinné požadovať ako minimálne odborné predpoklady pre tieto výberové konania aspoň desať rokov služby vo funkcii dočasného zamestnanca a prijatie za dočasného zamestnanca na základe výberového konania, ktoré zabezpečilo uplatnenie rovnakých noriem ako pri výbere zamestnancov podľa článku 12 ods. 4 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov. Na rozdiel od úpravy podľa ods. 1 písm. a) tohto článku ustanovujúci orgán inštitúcie, ktorá prijala dočasného zamestnanca, pred obsadením voľného miesta v tejto inštitúcii zväží preloženia zamestnancov v rámci inštitúcie súbežne s úspešnými uchádzačmi z týchto interných výberových konaní.

4. Európsky parlament v súlade s podmienkami, stanovenými v ods. 3 druhý pododsek, usporiada každých päť rokov interné výberové konanie na základe odborných predpokladov a skúšok pre každú funkčnú skupinu, ktoré budú na úrovni platovej triedy AST 6 alebo vyššej a na úrovni platovej triedy AD 9 alebo vyššej.

**▼ B***Článok 30*

Menovací orgán vymenuje výberovú komisiu pre každé výberové konanie. Táto komisia vypracuje zoznam vhodných uchádzačov.

**▼ B**

Menovací orgán rozhodne, ktorí z týchto uchádzačov budú vymenovaní na voľné miesta.

**▼ M112***Článok 31*

1. Vybraní uchádzači sú menovaní do platovej triedy funkčnej skupiny, uvedenej v oznámení o výberovom konaní, na ktorom sa úspešne zúčastnili.

2. Bez toho, aby bol tým dotknutý článok 29 ods. 2, zamestnanci sú vyberaní len do platových tried AST 1 až AST 4 alebo AD5 až AD 8. Platovú triedu v oznámení o výberovom konaní určuje inštitúcia podľa týchto kritérií:

- a) cieľ výberu nových zamestnancov, ktorí spĺňajú najvyššie nároky, definovaný v článku 27;
- b) kvalita požadovanej odbornej praxe.

Na zohľadnenie osobitných potrieb inštitúcií sa pri prijímaní zamestnancov môžu brať do úvahy aj podmienky trhu práce, ktoré prevládajú v spoločensťve.

3. Bez ohľadu na ustanovenia odseku 2, v prípade potreby môže inštitúcia povoliť usporiadanie výberových konaní v platovej triede AD 9, AD 10, AD 11, alebo v mimoriadnom prípade, v platovej triede AD 12. Celkový počet uchádzačov vymenovaných na voľné pracovné miesta v týchto platových triedach nesmie presiahnuť 20 % celkového počtu zamestnancov vymenovaných do funkčnej skupiny AD za rok v súlade s článkom 30 ods. 2.

**▼ B***Článok 32*

Úradník sa zaradí do prvého stupňa svojej triedy.

**▼ M112**

Ustanovujúci orgán môže s prihliadnutím na odborné skúsenosti príslušnej osoby uznať ďalšie obdobie služby s maximálnou dĺžkou 24 mesiacov. Na uplatňovanie tohto článku sa musia prijať všeobecné vykonávacie ustanovenia.

**▼ M85**

Dočasní zamestnanci, zaradení do tried v súlade s klasifikačnými kritériami prijatými orgánom, si zachovávajú započítanú prax v rámci daného stupňa, dosiahnutú v tejto funkcii, ak budú vymenovaní za úradníkov v rovnakej triede bezprostredne po skončení obdobia ich dočasnej služby.

**▼ B***Článok 33*

Úspešný uchádzač sa pred vymenovaním podrobí vyšetreniu, ktoré vykoná jeden z lekárov orgánu, aby sa tento orgán presvedčil, že spĺňa požiadavky článku 28 písm. e).

**▼ M39**

Ak výsledkom vyšetrenia stanoveného v prvom odseku bude negatívne lekárske stanovisko, uchádzač môže do 20 dní odo dňa oznámenia tohto stanoviska orgánom požiadať, aby jeho prípad bol predložený na vyjadrenie lekárskeho konzíliu, zloženému z troch lekárov, ktorých menovací orgán vyberie spomedzi lekárov orgánu. Lekára zodpovedného za počiatočné negatívne stanovisko vypoveduje lekárske konzílium. Uchádzač môže predložiť lekárske konzíliu stanovisko lekára podľa svojho výberu. Ak lekárske konzílium potvrdí závery vyšetrenia uvedeného v prvom odseku, uchádzač zaplatí 50 % z poplatkov a vedľajšie výdavky.

**▼ M85***Článok 34*

1. ► **M112** Pred prijatím do trvalého pracovného pomeru zamestnanci musia odpracovať deväťmesačnú skúšobnú lehotu. ◀

Ak počas skúšobnej doby nemôže úradník v dôsledku choroby, materskej dovolenky podľa článku 58 alebo úrazu plniť svoje povinnosti nepretržite aspoň počas jedného mesiaca, menovací orgán môže predĺžiť jeho skúšobnú dobu o zodpovedajúce obdobie.

2. Správa o úradníkovi v skúšobnej dobe môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej doby, ak je jeho práca zjavne neuspokojivá.

**▼ M85**

Táto správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť svoje pripomienky písomne do ôsmich dní. Priamy nadriadený úradníka v skúšobnej dobe predloží bez zbytočného odkladu správu a pripomienky menovaciemu orgánu, ktorý do troch týždňov získa stanovisko spoločného výboru pre správy k potrebným opatreniam. Menovací orgán môže rozhodnúť o prepustení úradníka v skúšobnej dobe pred skončením skúšobnej doby s jednemesačnou výpovednou lehotou; obdobie služby však nesmie presiahnuť normálnu skúšobnú dobu.

Menovací orgán však môže v mimoriadnych prípadoch povoliť pokračovanie skúšobnej doby a prideliť úradníka do iného oddelenia. V tomto prípade nové pridelenie musí trvať aspoň šesť mesiacov; vzťahujú sa na neho limity uvedené v odseku 4.

3. Najneskôr mesiac pred skončením skúšobnej doby sa vypracuje správa o spôsobilosti úradníka v skúšobnej dobe plniť povinnosti spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho výkonnosti a správaní v službe. Táto správa sa poskytne úradníkovi v skúšobnej dobe a úradník má právo predložiť svoje pripomienky písomne do ôsmich dní.

Ak sa odporučí prepustenie alebo v mimoriadnych prípadoch predĺženie skúšobnej doby, priamy nadriadený úradníka v skúšobnej dobe bezodkladne predloží správu a pripomienky menovaciemu orgánu, ktorý do troch týždňov prekonzultuje so spoločným výborom pre správy potrebné opatrenia.

Úradník v skúšobnej dobe, ktorého práca nespĺnila požiadavky na jeho prijatie do trvalého služobného pomeru na príslušnom mieste, sa prepustí. Menovací orgán však môže v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú dobu najviac o šesť mesiacov a podľa možnosti prideliť úradníka v skúšobnej lehote do iného oddelenia.

4. Celková dĺžka skúšobnej doby v žiadnom prípade nepresiahne 15 mesiacov.

5. Ak prepustený úradník v skúšobnej dobe nie je schopný okamžite pokračovať v pracovnej činnosti inde, dostane kompenzáciu vo výške trojmesačného základného platu, ak odpracoval viac ako jeden rok služby, a jednemesačného základného platu, ak odpracoval menej ako šesť mesiacov služby.

6. Odseky 2, 3, 4 a 5 sa nepoužijú na úradníkov, ktorí odstúpia z funkcie pred uplynutím ich skúšobnej doby.

**▼ B**

## KAPITOLA 2

**Administratívne postavenie***Článok 35*

Úradníkom sa prideluje jedno z nasledujúcich administratívnych postavení:

- a) aktívny služobný pomer;
- b) dočasné preloženie;
- c) pracovné voľno z osobných dôvodov;
- d) postavenie mimo činnnej služby;
- e) pracovné voľno na vojenskú službu;

**▼ M112**

- f) rodičovská dovolenka alebo rodinná dovolenka.

**▼ B**

## Oddiel 1

**AKTÍVNY SLUŽOBNÝ POMER***Článok 36*

Úradník v aktívnom služobnom pomere je úradník, ktorý plní povinnosti spojené s pracovným miestom, na ktoré bol vymenovaný alebo dočasne pridelený za podmienok obsiahnutých v hlave IV.

▼ **B**

## Oddiel 2

## DOČASNÉ PRELOŽENIE

## Článok 37

▼ **M23**

Dočasne preložený úradník je úradník ► **M56** v trvalom služobnom pomere ◀, ktorý na základe rozhodnutia menovacieho orgánu:

a) dostal v záujme služby príkaz:

— aby dočasne pôsobil na pracovnom mieste mimo svojho orgánu alebo

▼ **M112**

— aby dočasne pomáhal osobe, ktorá zastáva funkciu, ustanovenú v zmluvách, alebo volenému predsedovi jednej z inštitúcií alebo orgánov spoločenstiev alebo jedného z politických zoskupení v Európskom parlamente alebo vo Výbore regiónov, alebo skupine v rámci Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru,

▼ **M85**

— aby dočasne pôsobil na pracovnom mieste, ktoré je uvedené v zozname miest financovaných z rozpočtových dotácií na výskum a investície a ktoré rozpočtové orgány klasifikovali ako dočasné.

▼ **M56**

b) na vlastnú žiadosť:

— bol poskytnutý inému z orgánov Európskych spoločenstiev alebo

— bol poskytnutý organizácii venujúcej sa podporovaniu záujmov spoločenstva a zaradený do zoznamu vypracovaného na základe dohody medzi orgánmi spoločenstiev po porade s Výborom pre služobný poriadok.

▼ **B**

Dočasne preložený úradník má naďalej všetky svoje práva na základe podmienok uvedených v článkoch 38 a 39 a musí si ďalej plniť všetky svoje povinnosti ako úradník svojho materského orgánu. ► **M23** Pokiaľ ustanovenia tretieho odseku článku 77, týkajúce sa dôchodku, neustanovujú inak, ustanovenia vzťahujúce sa na úradníka počas jeho dočasného preloženia, uvedeného v druhej zarážke písm.

a) v prvom odseku, sú ustanovenia použiteľné na úradníka rovnakej triedy, do ktorej bol zaradený na pracovnom mieste, na ktoré bol dočasne preložený. ◀

▼ **M112**

Každý zamestnanec v aktívnom pracovnom pomere alebo v čase dovolenky z osobných dôvodov môže požiadať o dočasné preloženie v záujme služby, ale dočasné preloženie v služobnom záujme sa mu môže ponúknuť. Hneď, ako je zamestnanec dočasne preložený, dovolenka z osobných dôvodov sa skončí.

▼ **B**

## Článok 38

Dočasné preloženie v záujme služby sa spravuje nasledujúcimi pravidlami:

a) o dočasnom preložení rozhodne menovací orgán po vypočutí dotknutého úradníka;

b) obdobie dočasného preloženia určí menovací orgán;

c) vždy po uplynutí šiestich mesiacov dotknutý úradník môže požiadať o ukončenie tohto dočasného preloženia;

▼ **M23**

d) úradník, ktorý bol dočasne preložený podľa prvej zarážky článku 37 písm. a), má nárok na príplatok, ak celková odmena za prácu na mieste, na ktoré bol dočasne preložený, je menšia ako odmena poskytovaná v rámci jeho triedy a stupňa v materskom orgáne; podobne má nárok na náhradu všetkých dodatočných výdavkov spojených s jeho dočasným preložením;

e) úradník, ktorý bol dočasne preložený podľa prvej zarážky článku 37 písm. a), naďalej platí príspevky na dôchodok na základe platu za aktívny služobný pomer, vyplácaného v rámci jeho triedy a stupňa v materskom orgáne;

**▼ B**

- f) dočasne preložený úradník si zachová svoje pracovné miesto, právo na postup na vyšší stupeň a oprávnenosť na povýšenie;
- g) po skončení dočasného preloženia bude úradník okamžite znovudosadený na svoje predchádzajúce pracovné miesto.

*Článok 39*

Dočasné preloženie na vlastnú žiadosť úradníka sa spravuje nasledujúcimi pravidlami:

- a) o dočasnom preložení rozhodne menovací orgán, ktorý určí čas jeho trvania;
- b) do šiestich mesiacov od prevzatia nových povinností môže úradník požiadať o ukončenie svojho dočasného preloženia; potom bude okamžite dosadený na svoje predchádzajúce pracovné miesto;
- c) po uplynutí tohto šesťmesačného obdobia môže byť na jeho miesto vymenovaná iná osoba;

**▼ M23**

- d) počas obdobia dočasného preloženia príspevky na dôchodok a všetky práva na dôchodok sa vypočítajú na základe platu za aktívny služobný pomer, vyplácaného úradníkovi v rámci jeho triedy a stupňa v materskom orgáne.
  - **M56** Na úradníka dočasne preloženého podľa druhej zarážky článku 37 ods. 1 písm. b), ktorý nadobudne nárok na dôchodok v subjekte, ku ktorému bol dočasne preložený, sa počas trvania tohto dočasného preloženia nevzťahuje systém dôchodkového zabezpečenia v jeho pôvodnom orgáne.

Úradník, ktorý sa stane invalidným počas dočasného preloženia v zmysle článku 37 ods. 1 písm. b) druhej zarážky a závislé osoby úradníka, ktorý zomrie počas toho istého obdobia, majú na základe tohto služobného poriadku nárok na ► **M112** prídavok v invalidite alebo pozostalostný dôchodok ◀, znížený o všetky čiastky, ktoré im boli zaplatené z rovnakých dôvodov a za rovnaké obdobie subjektom, ku ktorému bol úradník dočasne preložený.

Toto ustanovenie neznamená, že úradník alebo jeho závislé osoby majú nárok na celkový dôchodok presahujúci maximálnu čiastku, ktorú by dostával na základe tohto služobného poriadku; ◀

**▼ M112**

- e) počas trvania dočasného preloženia si zamestnanec zachováva právo na preradenie do vyššieho platového stupňa;

**▼ M23**

- **M112** f) ◀ po skončení svojho dočasného preloženia musí byť úradník znovu dosadený na prvé pracovné miesto zodpovedajúce jeho triede, ktoré sa uvoľní v jeho ► **M112** funkčnej skupine ◀, ak spĺňa požiadavky na toto pracovné miesto. Ak odmietne ponúknuté miesto, zachová si právo na opätovné dosadenie po uvoľnení ďalšieho miesta zodpovedajúceho jeho triede, v jeho ► **M112** funkčnej skupine ◀ za rovnakých podmienok; ak odmietne druhý raz, po porade so spoločným výborom ho môžu požiadať, aby odstúpil z funkcie. Až do svojho opätovného dosadenia zostane dočasne preložený, no bez nároku na odmenu.

**▼ B**

## Oddiel 3

**PRACOVNÉ VOĽNO Z OSOBNÝCH DÔVODOV***Článok 40*

1. Úradníkovi ► **M56** v trvalom služobnom pomere ◀ môže byť v mimoriadnych prípadoch a na jeho vlastnú žiadosť poskytnuté neplatené pracovné voľno z osobných dôvodov.

**▼ M112**

2. Bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia článku 15, trvanie tejto dovolenky nemôže presiahnuť jeden rok. Dovoľenka môže byť predĺžená o ďalšie obdobia.

Predĺženia môžu byť na obdobia nepresahujúce jeden rok. Celková dĺžka dovolenky z osobných dôvodov nemôže presiahnuť 15 rokov počas celej kariéry zamestnanca.

**▼ M112**

Ak zamestnanec požiada o túto dovolenku, aby mohol:

- i) vychovávať dieťa, ktoré je pokladané za jeho závislú osobu v zmysle článku 2 ods. 2 prílohy VII a ktoré trpí vážnym duševným alebo telesným postihnutím uznaným lekárom inštitúcie a vyžaduje stálu opateru alebo stály dohľad, alebo
- ii) aby mohol sprevádzať svoju manželku alebo svojho manžela, pričom aj táto druhá osoba je zamestnancom alebo iným úradníkom spoločností, ktorý si počas plnenia svojich povinností musí zriadiť trvalé bydlisko v takej vzdialenosti od miesta zamestnania žiadateľa, že zariadenie ich spoločnej domácnosti na tomto mieste by prekážalo žiadateľovi v plnení jeho povinností,

dovolenka sa môže predlžovať bez obmedzenia, ak v čase každého predĺženia je zaručené, že sa naďalej plnia podmienky, za ktorých bola dovolenka poskytnutá.

**▼ B**

3. Počas pracovného voľna nemá úradník nárok na postup na vyšší stupeň alebo povýšenie; jeho účasť na systéme sociálneho zabezpečenia, ustanovenom v článkoch 72 a 73, a poistenie rizík v rámci tohto systému budú pozastavené.

**▼ M39**

► **M112** Zamestnanec, ktorý nevykonáva zárobkovú činnosť, môže najneskôr mesiac po uplynutí mesiaca, v ktorom sa začne jeho dovolenka z osobných dôvodov, požiadať o obnovenie svojho poistenia v súlade s týmito článkami, ak uhradí polovicu nákladov na príspevky požadované pre poistenie rizík uvedené v článkoch 72 ods. 1 a 73 ods. 1 za prvý rok dovolenky z osobných dôvodov a všetky náklady počas zvyšku tejto dovolenky. Poistenie podľa článku 73 bude dostupné, len ak bolo získané podľa článku 72. Príspevky sa vypočítavajú z posledného základného platu zamestnanca. ◀ Okrem toho úradník, ktorý preukáže, že nemôže získať nárok na dôchodok v rámci iného systému dôchodkového zabezpečenia, môže požiadať o povolenie, aby mohol pokračovať v nadobúdaní ďalších nárokov na dôchodok počas obdobia maximálne jedného roka pod podmienkou, že uhradí náklady na príspevky, zodpovedajúce trojnásobku sadzby ustanovenej ► **M56** v článku 83 ods. 2; príspevky sa vypočítajú zo základného platu pre triedu a stupeň úradníka. ◀

**▼ B**

4. Pracovné voľno z osobných dôvodov sa spravuje nasledujúcimi zásadami:

- a) poskytne ho na žiadosť dotknutého úradníka menovací orgán;
- b) žiadosť o predĺženie sa predloží dva mesiace pred skončením pracovného voľna;
- c) na pracovné miesto, ktoré zastával úradník, môže byť vymenovaná iná osoba;

**▼ M23**

d) úradník musí byť po skončení svojho pracovného voľna opätovne dosadený na prvé miesto zodpovedajúce jeho triede, ktoré sa uvoľní v jeho ► **M112** funkčná skupina ◀, ak spĺňa požiadavky na toto miesto. Ak ponúknuté miesto odmietne, ponechá si právo na opätovné dosadenie, keď sa uvoľní ďalšie miesto zodpovedajúce jeho triede, v jeho ► **M112** funkčná skupina ◀ za rovnakých podmienok; ak odmietne druhý raz, po porade so spoločným výborom ho môžu požiadať, aby odstúpil z funkcie. Až do svojho opätovného dosadenia ► **M112** alebo dočasného preloženia ◀ má pracovné voľno z osobných dôvodov bez nároku na plat.

**▼ B**

## Oddiel 4

## ZARADENIE MIMO ČINNEJ SLUŽBY

## Článok 41

1. Úradník, ktorý je zaradený mimo činnnej služby, je úradník, ktorý sa stal nadbytočným z dôvodu znižovania počtu pracovných miest v jeho orgáne.

2. O znížení počtu pracovných miest v určitej triede rozhodne príslušný rozpočtový orgán na základe rozpočtového postupu.

Menovací orgán po porade so spoločným výborom rozhodne, ktoré typy pracovných miest budú postihnuté týmito opatreniami.

Menovací orgán vypracuje zoznam úradníkov, ktorých sa budú týkať tieto opatrenia, po porade so spoločným výborom, berúc do úvahy spôsobilosť, výkonnosť, správanie v službe, rodinnú situáciu a čas odbornej praxe úradníkov.

**▼ B**

Každý úradník zastávajúci jedno z miest uvedených v predchádzajúcom pododseku, ktorý vyjadrí želanie o zaradenie mimo činnnej služby, bude automaticky zapísaný do tohto zoznamu.

Úradníci, ktorých mená sú uvedené v tomto zozname, budú zaradení mimo činnnej služby na základe rozhodnutia menovacieho orgánu.

3. Kým bude mať úradník toto postavenie, prestane plniť svoje povinnosti a požívať práva na odmenu alebo postup na vyšší stupeň, ale počas obdobia nepresahujúceho päť rokov mu budú ďalej vznikáť práva na starobný dôchodok na základe platu vyplácaného v rámci jeho triedy alebo stupňa.

Počas obdobia dvoch rokov odo dňa zaradenia mimo činnnej služby má úradník prednostné právo na opätovné dosadenie na ktorékoľvek pracovné miesto vo svojej ► **M112** funkčnej skupine ◀, zodpovedajúce jeho triede, ktoré sa uvoľní alebo sa vytvorí, ak má požadovanú kvalifikáciu.

Úradník, ktorý bol zaradený mimo činnnej služby, dostane príspevok vypočítaný v súlade s prílohou IV.

**▼ M23**

Príjmy úradníka vyplývajúce z nového zamestnania počas tohto obdobia sa odpočítajú od príspevku uvedeného v predchádzajúcom pododseku, ak tieto príjmy a tento príspevok spolu presahujú celkovú odmenu, ktorá bola naposledy zaplatená úradníkovi, vypočítanú podľa platovej tabuľky použiteľnej v prvý deň mesiaca, za ktorých má byť príspevok zaplatený.

**▼ M62**

Úradník poskytne písomný dôkaz, ktorý sa môže požadovať, a informuje orgán o všetkých skutočnostiach, ktoré by mohli ovplyvniť jeho nárok.

**▼ M112**

Na uvedený prídavok sa nemôže uplatniť žiaden korekčný koeficient.

Prídavok a celková naposledy zaplatená odmena, uvedené vo štvrtom pododseku tohto článku ► **C2**, sa podľa článku 3 ods. 5 písm. a) prílohy XI ◀ použije sadzba určená pre členský štát, v ktorom príjemca preukáže svoje trvalé bydlisko, ak tento členský štát bol posledným miestom zamestnania príjemcu. V uvedených prípadoch, keď mena členského štátu nie je euro, tento prídavok sa vypočíta pomocou výmenných kurzov stanovených v článku 63 tohto služobného poriadku.

**▼ B**

4. Po uplynutí obdobia nároku na príspevok úradníka požiadať, aby odstúpil z funkcie. V prípade potreby dostane starobný dôchodok, ustanovený v systéme dôchodkového zabezpečenia.

5. Úradník, ktorému pred uplynutím dvojiročného obdobia uvedeného v odseku 3 bolo ponúknuté pracovné miesto zodpovedajúce jeho triede a ktorý toto miesto odmietol bez dostatočného dôvodu, môže byť po porade so spoločným výborom zbavený svojich práv v zmysle predchádzajúcich ustanovení a môžu ho požiadať, aby odstúpil z funkcie.

## Oddiel 5

**PRACOVNÉ VOĽNO NA VOJENSKÚ SLUŽBU***Článok 42*

Úradníkovi, ktorý je povolaný na výkon vojenskej služby alebo na vojenské cvičenie, alebo bude znovu povolaný do služby v ozbrojených silách, sa prideli osobitné postavenie „pracovné voľno na vojenskú službu“.

Úradník, ktorý je povolaný do vojenskej služby, prestane dostávať plat, ale zachová si právo na postup na vyšší stupeň a na povýšenie v zmysle tohto služobného poriadku. Súčasne si zachová nárok na starobný dôchodok, ak po ukončení vojenskej služby spätne uhradí svoje príspevky na dôchodok.

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



▼ **M112**

## Oddiel 6

**RODIČOVSKÁ DOVOLENKA ALEBO RODINNÁ DOVOLENKA***Článok 42a*

Zamestnanec má na každé dieťa nárok najviac na šesť mesiacov rodičovskej dovolenky bez základného platu, pričom túto dovolenku si vyberie počas prvých dvanástich rokov po narodení alebo osvojení dieťaťa. Trvanie dovolenky môže byť zdvojnásobené pre osamelých rodičov, uznaných podľa všeobecných vykonávacích ustanovení, schválených inštitúciami. Minimálna dovolenka, čerpaná kedykoľvek, nebude menej ako jeden mesiac.

Počas rodičovskej dovolenky členstvo zamestnanca v systéme sociálneho zabezpečenia zostáva; nadobudnutie práva na dôchodok, prídavku na nezaopatrené dieťa a príspevku na vzdelanie zostáva zachované. Zamestnanec si zachová svoje pracovné miesto a má naďalej nárok na postup do vyššieho platového stupňa alebo vyššej platovej triedy. Dovolenka sa môže čerpať v celom alebo polovičnom rozsahu. Ak sa rodičovská dovolenka čerpá v polovičnom rozsahu, maximálna dĺžka dovolenky stanovená v prvom odseku sa zdvojnásobí. Počas rodičovskej dovolenky má zamestnanec nárok na príspevok vo výške ► **M122** 878,32 EUR ◀ mesačne alebo 50 % tejto sumy, ak čerpá dovolenku v polovičnom rozsahu, ale nesmie vykonávať žiadnu inú zárobkovú pracovnú činnosť. Celý príspevok do systému sociálneho zabezpečenia uvedený v článkoch 72 a 73 zaplatí inštitúcia a vypočítava sa zo základného platu zamestnanca. V prípade čerpania dovolenky v polovičnom rozsahu sa toto ustanovenie uplatňuje len na rozdiel medzi celou základnou mzdou a pomerne zníženou základnou mzdou. Pre časť skutočne prijatého základného platu sa príspevok zamestnanca vypočíta pomocou rovnakých percentuálnych sadzieb, akoby bol zamestnaný na plný úväzok.

Prídavok je ► **M122** 1 171,09 EUR ◀ mesačne alebo 50 % z tejto sumy, ak zamestnanec čerpá dovolenku v polovičnom rozsahu, pre osamelých rodičov uvedených v prvom odseku, a počas prvých troch mesiacov rodičovskej dovolenky, ak túto dovolenku čerpá otec počas materskej dovolenky alebo ktorýkoľvek z rodičov ihneď po materskej dovolenke, alebo v priebehu alebo bezprostredne po skončení dovolenky v prípade osvojenia dieťaťa. Čiastky uvedené v tomto článku sa upravujú podľa výšky odmeny.

*Článok 42b*

V prípade lekárom potvrdenej vážnej choroby alebo zdravotného postihnutia manželky alebo manžela zamestnanca, jeho príbuzného v priamom rade, jeho príbuzného v nepriamom rade, brata alebo sestry, zamestnanec má nárok na rodinnú dovolenku bez základného platu. Celková dĺžka tejto dovolenky nemôže presiahnuť deväť mesiacov počas celej kariéry zamestnanca.

Uplatňuje sa článok 42a druhý odsek.

▼ **B**

## KAPITOLA 3

**Správy, postup na vyšší stupeň a povýšenie**▼ **M112***Článok 43*

Spôsobilosť, výkonnosť a správanie sa každého zamestnanca v službe sú predmetom pravidelnej správy, vypracovanej aspoň raz za dva roky tak, ako to každej inštitúcii vyplýva z článku 110. Každá inštitúcia určí ustanovenia, na ktoré sa bude vzťahovať právo podať odvolanie v rámci postupu na predkladanie správ, ktoré musí byť uplatnené pred podaním sťažností uvedenej v článku 90 ods. 2

Od platovej triedy 4 môže správa pre zamestnancov vo funkčnej skupine AST obsahovať aj stanovisko, či na základe výkonnosti má predpoklady pre vykonávanie funkcie riadiaceho pracovníka.

Správa sa poskytuje príslušnému zamestnancovi. Zamestnanec má právo predložiť k nej akékoľvek pripomienky, ktoré pokladá za dôležité.

**▼B***Článok 44*

Úradník so započítanou praxou dvoch rokov v jednom stupni v rámci svojej triedy automaticky postúpi na nasledujúci stupeň v tejto triede.

**▼M12**

Ak je zamestnanec vymenovaný za vedúceho útvaru, riaditeľa alebo generálneho riaditeľa v tej istej platovej triede a ak svoje nové povinnosti uspokojivo plnil počas prvých deviatich mesiacov, je so spätnou platnosťou povýšený o jeden platový stupeň v platovej triede, ktorú mal v čase nadobudnutia platnosti vymenovania. Toto povýšenie vedie k zvýšeniu jeho základného mesačného platu, ktoré zodpovedá percentuálnemu rozdielu medzi prvým a druhým platových stupňom v každej platovej triede. Ak zvýšenie platu je nižšie alebo ak zamestnanec je v tom čase už v poslednom platovom stupni svojej platovej triedy, prizná sa mu zvýšenie základného platu v hodnote rozdielu medzi prvým a druhým platovým stupňom do dňa, keď nadobudne platnosť jeho nasledujúce povýšenie.

*Článok 45*

1. O povýšení rozhoduje podľa článku 6 ods. 2 ustanovujúci orgán. Vykonáva sa vymenovaním zamestnanca do nasledujúcej vyššej platovej triedy vo funkčnej skupine, do ktorej patrí. Povýšenie sa vykonáva výhradne výberom spomedzi zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň dva roky vo svojej triede, po vyhodnotení porovnateľných zásluh zamestnancov, prichádzajúcich do úvahy pre povýšenie. Pri hodnotení porovnateľných zásluh ustanovujúci orgán vezme do úvahy najmä správy o zamestnancoch, používanie iných jazykov pri plnení ich povinností než jazyka, o dôkladnej znalosti ktorého predložili dôkaz podľa článku 28 písm. f), a v prípade potreby aj úroveň nimi vykonávaných povinností.

2. Zamestnanci sú po prijatí do zamestnania povinní pred svojím prvým povýšením zamestnanci preukázať schopnosť pracovať v treťom jazyku spomedzi tých, ktoré sú uvedené v článku 314 Zmluvy o ES. Inštitúcie schvália po vzájomnej dohode spoločné pravidlá uplatňovania tohto odseku. Tieto pravidlá musia vyžadovať, aby zamestnanci mali prístup k vzdelávaniu v treťom jazyku a určiť podrobné postupy pre hodnotenie schopnosti zamestnancov pracovať v treťom jazyku podľa článku 7 ods. 2 písm. d) prílohy III.

*Článok 45a*

1. Na základe výnimky z článku 5 ods. 3 písm. b) a c) zamestnanec vo funkčnej skupine AST môže byť z platovej triedy 5 vymenovaný na pracovné miesto vo funkčnej skupine AD, ak spĺňa tieto podmienky:

- a) bol vybraný v súlade s postupom stanoveným v odseku 2 tohto článku, aby sa zúčastnil na povinnom programe školení uvedenom v písmene b) tohto odseku;
- b) dokončil program školení definovaný ustanovujúcim orgánom, ktorý obsahuje súbor povinných vzdelávacích modulov, a
- c) je uvedený na zozname vypracovanom ustanovujúcim orgánom z uchádzačov, ktorí zložili ústnu a písomnú skúšku a ktorý dokazuje, že úspešne absolvoval program školení uvedený v písmene b) tohto odseku. Obsah tejto skúšky sa stanoví v súlade s článkom 7 ods. 2 písm. c) prílohy III.

2. Ustanovujúci orgán vypracuje návrh zoznamu zamestnancov AST, ktorí boli vybratí, aby sa zúčastnili na uvedenom programe školení na základe pravidelných správ o nich, uvedených v článku 43, a podľa úrovne ich vzdelania a odbornej prípravy, berúc pri tom do úvahy potreby služieb. Tento návrh sa predkladá Spoločnému výboru na vyjadrenie.

Tento výbor môže vypočítať zamestnancov, ktorí požiadali o účasť na uvedenom programe školení, a zástupcov ustanovujúceho orgánu. Na základe rozhodnutia, prijatého väčšinou hlasov, vydá odôvodnené stanovisko k návrhu zoznamu vypracovanému ustanovujúcim orgánom. Ustanovujúci orgán schváli zoznam zamestnancov, ktorí sú oprávnení zúčastniť sa na uvedenom programe školení.

3. Vymenovanie na pracovné miesto vo funkčnej skupine AD neovplyvní platovú triedu a platový stupeň, v ktorom je zamestnanec zaradený v okamihu vymenovania.

4. Počet osôb vymenovaných na pracovné miesta vo funkčnej skupine AD, stanovených v odsekoch 1 až 3 tohto článku, nemôže presiahnuť 20 % z celkového počtu osôb vymenovaných za rok v súlade s článkom 30 druhý odsek.

**▼ M112**

5. Inštitúcie príjmu všeobecné pravidlá na uplatňovanie tohto článku v súlade s článkom 110.

*Článok 46*

Zamestnanec vymenovaný do vyššej platovej triedy v súlade s článkom 45 je zaradený do prvého platového stupňa v uvedenej platovej triede. Zamestnanci v platových triedach AD 9 až AD 13, vykonávajúci povinnosti vedúceho útvaru, ktorí sú vymenovaní do vyššej platovej triedy v súlade s článkom 45, sú zaradení do druhého platového stupňa tejto novej platovej triedy. Rovnaký postup sa uplatňuje na každého zamestnanca, ktorý:

- a) je na základe povýšenia vymenovaný za riaditeľa alebo generálneho riaditeľa, alebo
- b) je riaditeľom alebo generálnym riaditeľom a vzťahuje sa naňho posledná veta článku 44 ods. 2.

**▼ B**

## KAPITOLA 4

**Skončenie výkonu práce***Článok 47*

Výkon služby sa končí:

- a) odstúpením z funkcie;
- b) povinným odstúpením z funkcie;
- c) prepustením zo služobných dôvodov;
- d) prepustením pre nespôsobilosť;
- e) odvolaním z funkcie;
- f) odchodom do dôchodku alebo
- g) smrťou.

## Oddiel 1

**ODSTÚPENIE Z FUNKCIE***Článok 48*

Úradník, ktorý chce odstúpiť z funkcie, uvedie jasne písomne svoj zámer definitívne odísť zo služieb orgánu.

Menovací orgán prijme rozhodnutie potvrdzujúce odstúpenie z funkcie do jedného mesiaca od prijatia oznámenia o odstúpení. ► **M23** Menovací orgán však môže odmietnuť prijať odstúpenie, ak ku dňu prijatia odstúpenia prebieha disciplinárne konanie proti úradníkovi alebo ak sa toto konanie začne v priebehu nasledujúcich 30 dní. ◀

**▼ M112**

Odstúpenie z funkcie nadobúda účinnosť v deň určený ustanovujúcim orgánom; tento deň nemôže byť viac ako tri mesiace po dni, ktorý zamestnanec navrhol vo svojej výpovedi v prípade zamestnancov vo funkčnej skupine AD a viac ako jeden mesiac v prípade zamestnancov vo funkčnej skupine AST.

**▼ B**

## Oddiel 2

**POVINNÉ ODSTÚPENIE Z FUNKCIE***Článok 49*

Úradníka môžu požiadať, aby odstúpil z funkcie, len ak prestane spĺňať podmienky ustanovené v článku 28 písm. a) alebo ► **M23** v prípadoch uvede-

**▼ B**

ných v článkoch ► **M112** ————— ◀ 39, 40 a 41 ods. 4 a 5 a v druhom odseku článku 14 prílohy VIII. ◀

Odôvodnené rozhodnutia, požadujúce od úradníkov, aby odstúpili z funkcie, prijíma menovací orgán po porade so spoločným výborom a po vypočutí dotknutého úradníka.

## Oddiel 3

**PREPUSTENIE ZO SLUŽOBNÝCH DÔVODOV***Článok 50*

► **M112** Riadiaci pracovník definovaný v článku 29 ods. 2 ◀, môžu prepustiť zo služobných dôvodov na základe rozhodnutia menovacieho orgánu.

Toto prepustenie nepredstavuje disciplinárne opatrenie.

Takto prepustený úradník, ktorý nie je pridelený na iné pracovné miesto ► **M112** ————— ◀, zodpovedajúce jeho triede, dostane príspevok vypočítaný v súlade s prílohou IV.

**▼ M23**

Príjmy úradníka vyplývajúce z nového zamestnania počas tohto obdobia sa odpočítajú od príspevku uvedeného v predchádzajúcom odseku, ak tieto príjmy a tento príspevok presahujú spolu celkovú odmenu, ktorá bola naposledy zaplatená úradníkovi, vypočítanú podľa platovej tabuľky použiteľnej v prvý deň mesiaca, za ktorý má byť príspevok zaplatený.

**▼ M112**

Príslušná osoba je povinná poskytnúť na požiadanie písomný dôkaz a oznámiť svojej inštitúcii všetky skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť jej nárok na dávku.

Prídavok nepodlieha opravnému koeficientu.

Článok 45, tretí, štvrtý a piaty odsek prílohy VIII sa uplatňujú obdobne.

**▼ B**

Ak nárok úradníka na príspevok zanikne a úradník dosiahol vek 55 rokov, vznikne mu nárok na poberanie dôchodku, ktorý nebude znížený podľa článku 9 prílohy VIII.

## Oddiel 4

**▼ M112****POSTUPY PRE RIEŠENIE OTÁZOK NESPÔSOBILOSTI***Článok 51*

1. Každá inštitúcia určí postupy pre včasné a dostatočné zistenie, riešenie a nápravu prípadov nespôsobilosti. Po vyčerpaní týchto postupov zamestnanec, ktorý podľa následných pravidelných správ, uvedených v článku 43, stále prejavuje nespôsobilosť plniť svoje povinnosti, môže byť prepustený, preradený alebo zaradený do nižšej funkčnej skupiny v rovnakej platovej triede alebo v nižšej platovej triede.

2. Každý návrh na prepustenie, preradenie alebo zaradenie zamestnanca do nižšej funkčnej skupiny musí obsahovať dôvody, na ktorých je založený, a musí byť predložený príslušnému zamestnancovi. Návrh ustanovujúceho orgánu sa predloží Spoločnému poradnému výboru, uvedenému v článku 9 ods. 6.

3. Zamestnanec má právo získať svoj úplný osobný spis a vyhotoviť si kópie všetkých dokumentov týkajúcich sa daného postupu. Na prípravu obhajoby má aspoň pätnásť dní odo dňa prijatia návrhu. Môže mu pomáhať osoba, ktorú si sám vyberie. Zamestnanec môže predložiť písomné pripomienky. Spoločný poradný výbor ho vypočuje. Zamestnanec si môže prizvať aj svedkov.

4. Inštitúcia je pred Spoločným poradným výborom zastúpená zamestnancom, ktorého na tento účel určí ustanovujúci orgán. Tento zamestnanec má rovnaké práva ako príslušný zamestnanec.

5. Na základe návrhu podľa odseku 2 a všetkých písomných a ústnych vyhlásení príslušného zamestnanca alebo svedkov Spoločný poradný výbor vydá väčšinovým rozhodnutím odôvodnené stanovisko určujúce opatrenie, ktoré

**▼ M112**

pokladá za primerané z hľadiska zistených skutočností, doložených na jeho žiadosť. Toto stanovisko predloží ustanovujúcemu orgánu a príslušnému zamestnancovi do dvoch mesiacov odo dňa, keď mu záležitosť bola postúpená. Predseda nehlasuje o rozhodnutiach Spoločného poradného výboru, s výnimkou procesných záležitostí a rovnakého počtu hlasov.

Ustanovujúci orgán prijme rozhodnutie do dvoch mesiacov od prijatia stanoviska Spoločného poradného výboru a po vypočítaní zamestnanca. Rozhodnutie sa musí zdôvodniť. Musí byť v ňom uvedený dátum nadobudnutia účinnosti.

6. Zamestnanec prepustený pre nespôsobilosť má počas obdobia, stanoveného v odseku 7, nárok na mesačnú náhradu za prepustenie, ktorá zodpovedá základnému mesačnému platu zamestnanca v prvom platovom stupni platovej triedy 1. Zamestnanec má počas rovnakého obdobia aj nárok na rodinné prídavky stanovené v článku 67. Príspevok na domácnosť sa vypočíta zo základného mesačného platu zamestnanca v platovej triede 1 v súlade s článkom 1 prílohy VII.

Prídavok sa nezaplatí, ak zamestnanec odstúpi z funkcie po začatí konania uvedeného v odsekoch 1, 2 a 3, alebo ak má nárok na bezodkladnú výplatu plnej výšky dôchodku. Ak má nárok na dávku v nezamestnanosti z národného fondu nezamestnanosti, výška tejto dávky sa odpočíta od uvedeného prídavku.

7. Obdobie, počas ktorého budú vykonávané platby uvedené v odseku 6, bude:

- a) tri mesiace, ak zamestnanec odpracoval menej ako päť rokov ku dňu prijatia rozhodnutia o jeho prepustení;
- b) šesť mesiacov, ak zamestnanec odpracoval aspoň päť rokov, ale menej ako desať rokov;
- c) deväť mesiacov, ak zamestnanec odpracoval aspoň 10 rokov, ale menej ako 20 rokov;
- d) 12 mesiacov, ak zamestnanec odpracoval viac ako 20 rokov.

8. Zamestnanci, ktorí sú preradení do nižšej platovej triedy alebo zaradení do nižšej funkčnej skupiny z dôvodu nespôsobilosti, môžu po uplynutí šiestich rokov požiadať, aby z ich osobných spisov boli všetky zmienky o tomto opatrení odstránené.

9. Zamestnanci majú nárok na náhradu odôvodnených výdavkov, ktoré vynaložili z vlastného podnetu v priebehu konania, vrátane poplatkov obhajcov, ktorý nepatrí k inštitúcii, ak konanie upravené v tomto článku skončí bez prijatia rozhodnutia o prepustení, preradení alebo zaradení zamestnanca do nižšej platovej triedy alebo funkčnej skupiny.

**▼ B**

## Oddiel 5

**ODCHOD DO DÔCHODKU****▼ M112***Článok 52*

Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia článku 50, zamestnanec odchádza do dôchodku:

- a) automaticky v posledný deň mesiaca, v ktorom dosiahne vek 65 rokov;
- b) alebo na vlastnú žiadosť v posledný deň mesiaca, v ktorom podal žiadosť, ak má aspoň 63 rokov alebo je vo veku od 55 do 63 rokov a splňa požiadavky pre bezodkladnú výplatu dôchodku podľa článku 9 prílohy VIII. Druhá veta druhého odseku článku 48 sa uplatňuje obdobne.

Vo výnimočných prípadoch však zamestnanec môže na vlastnú žiadosť, a len ak to ustanovený orgán pokladá za odôvodnené v záujme služby, pokračovať v práci až do veku 67 rokov, a v tom prípade odíde do dôchodku automaticky v posledný deň mesiaca, v ktorom dosiahne tento vek.

**▼ B***Článok 53*

Ak posudková komisia zistí, že na úradníka sa uplatňujú ustanovenia článku 78, ► **M62** tento úradník automaticky odíde do dôchodku v posledný deň mesiaca,

**▼B**

v ktorom menovací orgán uzná jeho trvalú neschopnosť plniť svoje povinnosti. ◀

## Oddiel 6

**ČESTNÁ FUNKCIA***Článok 54*

Po ukončení výkonu práce môže byť úradníkovi udelená čestná funkcia v jeho ►**M112** platovej triede alebo nasledujúcej vyššej platovej triede ◀ na základe rozhodnutia menovacieho orgánu.

S touto čestnou funkciou nie je spojený žiadny finančný hmotný prospech.

## HLAVA IV

**PRACOVNÉ PODMIENKY ÚRADNÍKOV**

## KAPITOLA 1

**Pracovný čas***Článok 55*

Úradníci v aktívnom služobnom pomere sú nepretržite k dispozícii svojmu orgánu.

Bežný pracovný týždeň však nepresiahne ►**M23** 42 ◀ hodín, pričom počet hodín pracovného dňa určí menovací orgán. V rámci tých istých limitov môže menovací orgán po porade s výborom zamestnancov určiť počet hodín, ktoré majú odpracovať niektoré skupiny úradníkov poverených osobitnými úlohami.

**▼M22**

Úradníka ►**M31** ————— ◀ môžu požiadať, aby z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov zostal v pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo doma mimo bežného pracovného času. Orgán určí podrobné predpisy na uplatňovanie tohto odseku po porade s výborom zamestnancov.

**▼M112***Článok 55a*

1. Zamestnanec môže požiadať o povolenie pracovať na čiastočný úväzok.

Ustanovujúci orgán môže udeliť toto povolenie, ak je zlučiteľné so záujmami služby.

2. Zamestnanec má nárok na povolenie v týchto prípadoch:

- a) aby sa mohol starať o dieťa mladšie ako 9 rokov;
- b) aby sa mohol starať o dieťa vo veku od 9 do 12 rokov, ak skrátenie pracovného času nepresahuje 20 % normálneho pracovného času;
- c) aby sa mohol starať o vážne chorú alebo zdravotne postihnutú manželku alebo manžela, príbuzného v priamom rade, príbuzného v nepriamom rade, brata alebo sestru;
- d) aby sa mohol zúčastniť na ďalšom školení, alebo
- e) po dosiahnutí veku 55 rokov počas posledných piatich rokov pred odchodom do dôchodku.

Ak je čiastočný úväzok požadovaný z dôvodu účasti na ďalšom školení alebo po dosiahnutí veku 55 rokov, ustanovujúci orgán môže odmietnuť vydať povolenie alebo odložiť dátum jeho účinnosti len v mimoriadnych prípadoch a zo závažných služobných dôvodov.

Ak je tento nárok na povolenie uplatnený z dôvodu starostlivosti o vážne chorú alebo zdravotne postihnutú manželku alebo manžela, príbuzného v priamom rade, príbuzného v nepriamom rade, brata alebo sestru, alebo z dôvodu účasti na ďalšom školení, všetky tieto obdobia spolu nemôžu presiahnuť päť rokov počas kariéry príslušného zamestnanca.

**▼ M112**

3. Ustanovujúci orgán odpovie na žiadosť zamestnanca do 60 dní.
4. Predpisy, ktorými sa riadi práca na čiastočný úväzok a postup pre udeľovanie povolenia, sú upravené v prílohe IVa.

*Článok 55b*

Zamestnanec môže požiadať o povolenie pracovať na polovičný úväzok vo forme zdieľaného pracovného miesta určeného za také ustanovujúcim orgánom, ak je to vhodné na tento účel. Povolenie pre prácu na polovičný úväzok prostredníctvom zdieľaného pracovného miesta nie je časovo obmedzené. Ustanovujúci orgán ho môže odňať v záujme služby, pričom dá zamestnancovi šesťmesačnú výpoveď. Obdobne môže ustanovujúci orgán odňať povolenie aj na žiadosť príslušného zamestnanca, pričom mu dá aspoň šesťmesačnú výpovednú lehotu. V tomto prípade zamestnanec môže byť preložený na iné pracovné miesto.

Uplatní sa článok 59a a článok 3 prílohy IVa, s výnimkou tretej vety odseku 2.

Ustanovujúci orgán môže ustanoviť vykonávacie predpisy na uplatňovanie tohto článku.

**▼ B***Článok 56*

Úradníka nesmú požiadať o prácu nadčas, s výnimkou naliehavých prípadov alebo mimoriadneho pracovného tlaku; nočná práca a všetka práca v nedeľu alebo štátny sviatok môže byť povolená len v súlade s postupom, ktorý určí menovací orgán. ► **M23** Celková práca nadčas, ktorá sa môže požadovať od úradníka, nesmie presiahnuť 150 hodín za šesť mesiacov. ◀

Nadčasy odpracované úradníkmi ► **M112** vo funkčnej skupine AD a vo funkčnej skupine AST 5 až 11 ◀ nezakladajú nárok týchto úradníkov na náhradu alebo odmenu.

V súlade s ustanovením prílohy VI úradníci v ► **M112** platových triedach AST 1 až AST 4 ◀ majú za odpracované nadčasy nárok na náhradné voľno alebo na odmenu, ak požiadavky služby neumožňujú poskytnúť náhradné voľno počas mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli nadčasy odpracované.

**▼ M22***Článok 56a*

Úradník, ► **M30** ————— ◀ ktorý má pravidelne pracovať v noci, sobotu, nedeľu alebo počas štátnych sviatkov, má nárok na osobitné príspevky pri práci na zmeny, ktorú orgán vyžaduje z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov a ktorú orgán považuje za pravidelnú a trvalú.

**▼ M30**

Rada na návrh Komisie predložený po porade s Výborom pre služobný poriadok určí kategórie úradníkov, ktorí majú nárok na tieto príspevky, a určí ich sadzby a podmienky.

**▼ M22**

Bežný pracovný čas úradníka pracujúceho na zmeny nesmie presiahnuť celkový ročný bežný pracovný čas.

*Článok 56b*

Úradník ► **M31** ————— ◀ má nárok na osobitné príspevky, ak musí v súlade s rozhodnutím menovacieho orgánu z dôvodu požiadaviek služby alebo bezpečnostných predpisov zostať v pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo doma mimo bežného pracovného času.

**▼ M31**

Rada na návrh Komisie predložený po porade s Výborom pre služobný poriadok určí kategórie úradníkov, ktorí majú nárok na tieto príspevky, a určí ich sadzby a podmienky.

**▼ M112***Článok 56c*

Niektorým zamestnancom môžu byť poskytnuté osobitné príplatky ako kompenzácia za mimoriadne ťažké pracovné podmienky.

**▼ M112**

Rada na návrh Komisie, predložený po konzultácii s Výborom pre služobný poriadok, určí kategórie príjemcov, sadzby a podmienky poskytovania týchto osobitných príplatkov.

**▼ B**

## KAPITOLA 2

**Dovolenka a pracovné voľno***Článok 57*

Úradníci majú nárok na riadnu dovolenku, trvajúcu najmenej 24 pracovných dní a najviac 30 pracovných dní za kalendárny rok, v súlade s predpismi, ktoré sa ustanovia na základe spoločnej dohody orgánov spoločenstiev, po porade s Výborom pre služobný poriadok.

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

**▼ M112***Článok 58*

Tehotné ženy majú po predložení lekárskeho potvrdenia okrem nároku na dovolenku podľa článku 57 navyše nárok na dvadsať týždňov dovolenky. Táto dovolenka sa začína najskôr šesť týždňov pred predpokladaným termínom pôrodu, uvedeným v lekárskom potvrdení, a skončí najskôr 14 týždňov po termíne pôrodu. V prípade viacnásobného alebo predčasného pôrodu alebo pôrodu zdravotne postihnutého dieťaťa je dĺžka dovolenky 24 týždňov. Predčasný pôrod je na účely tohto ustanovenia pôrod, ktorý sa uskutoční pred koncom 34. týždňa tehotenstva.

**▼ B***Článok 59***▼ M112**

1. Zamestnanec, ktorý predloží doklad o svojej neschopnosti plniť svoje povinnosti z dôvodu choroby alebo úrazu, má nárok na zdravotnú dovolenku.

Príslušný zamestnanec čo najskôr informuje svoju inštitúciu o svojej pracovnej neschopnosti a zároveň oznámi svoju súčasnú adresu. Ak jeho neprítomnosť presiahne viac ako tri dni, predloží lekárske potvrdenie. Toto potvrdenie musí poslať najneskôr v piaty deň svojej neprítomnosti, počítané od dátumu na poštovej pečiatke. Ak tak neurobí a ak neposlanie potvrdenia nie je spôsobené dôvodmi, ktoré zamestnanec nemôže ovplyvniť, pokladá sa neprítomnosť zamestnanca za neospravedlnenú.

Zamestnanec môže byť kedykoľvek požiadaný, aby sa podrobil lekárskemu vyšetreniu, ktoré sprostredkuje inštitúcia. Ak sa vyšetrenie nemôže uskutočniť z dôvodov na strane zamestnanca, jeho neprítomnosť sa pokladá za neospravedlnenú odo dňa, keď sa toto vyšetrenie malo uskutočniť.

Ak sa počas vyšetrenia zistí, že zamestnanec je schopný plniť svoje povinnosti, jeho neprítomnosť sa podľa nasledujúceho pododseku pokladá za neospravedlnenú odo dňa vyšetrenia.

Ak zamestnanec pokladá závery lekárskeho vyšetrenia sprostredkovaného ustanovujúcim orgánom za nepodložené z lekárskeho hľadiska, môže on sám alebo lekár konajúci v jeho mene požiadať do dvoch dní inštitúciu, aby záležitosť bola predložená na posúdenie nezávislému lekárovi.

Inštitúcia ihneď predloží žiadosť ďalšiemu lekárovi, na ktorom sa dohodne zamestnancov lekár a lekár inštitúcie. Ak sa na ňom nedohodnú do piatich dní od žiadosti, inštitúcia vyberie osobu zo zoznamu nezávislých lekárov, ktorý sa každý rok stanoví po spoločnej dohode ustanovujúceho orgánu a Výboru zamestnancov. Zamestnanec môže do dvoch pracovných dní vzniesť námietku proti voľbe vykonanej inštitúciou, na základe čoho inštitúcia vyberie ďalšiu osobu zo zoznamu a táto voľba je konečná.



**▼ M112**

Stanovisko nezávislého lekára, poskytnuté po konzultácii s lekárom zamestnanca a povereným lekárom inštitúcie, je záväzná. Ak stanovisko nezávislého lekára potvrdí záver vyšetrenia sprostredkovaného inštitúciou, neprítomnosť sa pokladá za neospravedlnenú odo dňa tohto vyšetrenia. Ak sa stanoviskom nezávislého lekára nepotvrdí záver uvedeného vyšetrenia, neprítomnosť sa pokladá za ospravedlnenú na všetky účely.

2. Ak v priebehu 12 mesiacov súčet maximálne trojdenných neprítomností zamestnanca z dôvodu choroby presiahne 12 dní, lekárske potvrdenie je povinný predložiť pre každú ďalšiu neprítomnosť z dôvodu choroby. Jeho neprítomnosť sa pokladá za neospravedlnenú od trinásteho dňa neprítomnosti z dôvodu choroby bez lekárskeho potvrdenia.

3. Bez toho, aby tým bolo dotknuté uplatňovanie predpisov o disciplinárnom konaní a ak je to potrebné, každá neprítomnosť pokladaná za neospravedlnenú podľa odsekov 1 a 2 sa odpočíta z dovolenky za kalendárny rok príslušného zamestnanca. V prípade, že zamestnanec už nemá nárok na dovolenku, stráca nárok na svoju mzdu za zodpovedajúce obdobie.

4. Ustanovujúci orgán môže postúpiť posudkovej komisii prípad každého zamestnanca, ktorého zdravotná dovolenka presiahne celkom 12 mesiacov v ľubovoľnom období troch rokov.

5. Zamestnanec môže byť požiadaný, aby si vzal dovolenku po vyšetrení lekárom inštitúcie, ak to vyžaduje jeho zdravotný stav, alebo ak člen jeho domácnosti trpí nákazlivou chorobou.

V sporných prípadoch sa uplatňuje postup upravený v odseku 1, piaty až siedmy pododsek.

6. Zamestnanci sa každý rok podrobia vyšetreniu, ktoré vykoná lekár inštitúcie alebo praktický lekár, ktorého si vyberú.

V druhom prípade poplatky praktického lekára uhrádza inštitúcia do maximálnej výšky, ktorú každý rok určí pre obdobie najviac troch rokov ustanovujúci orgán po konzultácii s Výborom pre sľužobný poriadok.

*Článok 59a*

Riadna dovolenka zamestnanca, ktorému bola povolená práca na čiastočný úväzok, sa počas trvania tohto povolenia pomerne skráti.

**▼ B***Článok 60*

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

Ak chce úradník stráviť dovolenku mimo miesta svojho zamestnania, musí získať predchádzajúce povolenie od menovacieho orgánu.

## KAPITOLA 3

**Sviatky***Článok 61*

Zoznam sviatkov sa vypracuje na základe dohody medzi orgánmi spoločenstiev po porade s Výborom pre sľužobný poriadok.

**▼B**

HLAVA V  
**FUNKČNÉ POŽITKY A DÁVKY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA  
 ÚRADNÍKOV**

KAPITOLA 1  
**Odmena a výdavky**

Oddiel 1

**ODMENA**

*Článok 62*

V súlade s prílohou VII, a ak nie je výslovne ustanovené inak, úradník, ktorý bol riadne vymenovaný, má nárok na odmenu vyplácanú v rámci jeho triedy a stupňa.

Úradník sa nesmie vzdať nároku na odmenu.

Odmena zahŕňa základný plat, rodinné prídavky a ostatné príspevky.

**▼M43**

*Článok 63*

Odmena úradníka je vyjadrená v ►**M94** eurách ◀. Vypláca sa v mene krajiny, v ktorej úradník plní svoje povinnosti.

Odmena vyplatená v inej mene ako v ►**M94** eurách ◀ sa vypočíta na základe výmenného kurzu používaného pri vykonávaní všeobecného rozpočtu Európskych spoločenstiev ►**M122** 1. júla 2008 ◀.

Tento termín zmení Rada kvalifikovanou väčšinou na návrh Komisie v čase ročnej úpravy odmeny ustanovenej v článku 65 Radou podľa prvej zarážky druhého pododseku článku 148 ods. 2 Zmluvy o EHS a článku 118 ods. 2 Zmluvy o Euratome.

Bez toho, aby bolo dotknuté uplatňovanie článkov 64 a 65, opravné koeficienty určené podľa týchto článkov sa pri každej zmene uvedeného termínu upraví Radou, ktorá v súlade s postupom uvedeným v treťom odseku upraví účinnosť zmeny vyjadrenej v ►**M94** eurách ◀ na základe kurzov uvedených v druhom odseku.

**▼B**

*Článok 64*

Odmena úradníka vyjadrená v ►**M94** eurách ◀ sa po povinných zrážkach uvedených v tomto služobnom poriadku alebo vo vykonávacích nariadeniach určí pomocou opravného koeficientu, vyššieho, nižšieho alebo rovnajúceho sa 100 %, v závislosti od životných podmienok na jednotlivých miestach výkonu práce.

Tieto opravné koeficienty ►**M15** schváli Rada kvalifikovanou väčšinou na návrh Komisie ◀ podľa prvej zarážky druhého pododseku článku 148 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a článku 118 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu. Opravný koeficient použiteľný na odmenu úradníkov pracujúcich v dočasných sídlach spoločenstiev predstavuje 100 % k 1. januáru 1962.

*Článok 65*

1. ►**M15** Rada ◀ každý rok upraví odmeny úradníkov a ostatných zamestnancov spoločenstiev. Táto úprava sa uskutoční v septembri na základe spoločnej správy ►**M15** Komisie ◀ na základe spoločného indexu, ktorý pripraví Štatistický úrad Európskych spoločenstiev po dohode s vnútroštátnymi štatistickými úradmi členských štátov; index bude odrážať situáciu k 1. júlu v každej z krajín spoločenstiev.

Počas tejto úpravy ►**M15** Rada ◀ zvaží, či v rámci hospodárskej a sociálnej politiky spoločenstiev je potrebné upraviť odmeny. Do úvahy vezme najmä všetky zvýšenia miezd vo verejnej službe a potreby prijatia nových úradníkov.

**▼ B**

2. V prípade podstatnej zmeny životných nákladov ► **M15** Rada do dvoch mesiacov rozhodne ◀ o potrebných úpravách opravných koeficientov a v prípade potreby ich použije so spätnou pôsobnosťou.

3. Na účely tohto článku ► **M15** Rada rozhoduje kvalifikovanou väčšinou na návrh Komisie ◀, ako stanovuje prvá zarážka druhého pododseku článku 148 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a článku 118 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu.

**▼ M78***Článok 65a*

Pravidlá vykonávania článkov 64 a 65 sú uvedené v prílohe XI.

**▼ M3***Článok 66***▼ M16**

Základné mesačné platy sú určené pre každú triedu a každý stupeň ustanovený v nasledujúcej tabuľke (v EUR):

**▼ M122**

1.7.2008	STUPEŇ				
TRIEDA	1	2	3	4	5
16	16 299,08	16 983,99	17 697,68		
15	14 405,66	15 011,01	15 641,79	16 076,97	16 299,08
14	12 732,20	13 267,22	13 824,73	14 209,36	14 405,66
13	11 253,14	11 726,01	12 218,75	12 558,70	12 732,20
12	9 945,89	10 363,83	10 799,33	11 099,79	11 253,14
11	8 790,51	9 159,90	9 544,81	9 810,36	9 945,89
10	7 769,34	8 095,82	8 436,01	8 670,72	8 790,51
9	6 866,80	7 155,35	7 456,03	7 663,46	7 769,34
8	6 069,10	6 324,13	6 589,88	6 773,22	6 866,80
7	5 364,07	5 589,48	5 824,35	5 986,40	6 069,10
6	4 740,94	4 940,16	5 147,76	5 290,97	5 364,07
5	4 190,20	4 366,28	4 549,76	4 676,34	4 740,94
4	3 703,44	3 859,06	4 021,22	4 133,10	4 190,20
3	3 273,22	3 410,76	3 554,09	3 652,97	3 703,44
2	2 892,98	3 014,55	3 141,22	3 228,61	3 273,22
1	2 556,91	2 664,35	2 776,31	2 853,56	2 892,98

**▼ M112***Článok 66a*

1. Na rozdiel od úpravy obsiahnutej v článku 3 ods. 1 nariadenia Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 z februára 1968, ktorým sa ustanovujú podmienky a postup pre uplatňovanie dane v prospech Európskych spoločenstiev <sup>(1)</sup>, dočasné opatrenie týkajúce sa odmiern, ktoré spoločenstvá platia zamestnancom v aktívnom pracovnom pomere, známym ako „osobitný príspevok“, sa vzťahuje na obdobie od 1. mája 2004 do 31. decembra 2012.

2. Sadzba tohto osobitného príspevku, ktorý sa použije pre základ definovaný v odseku 3, je takáto:

od 1. 5. 2004 do 31. 12. 2004	2,50 %
od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005	2,93 %
od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006	3,36 %
od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007	3,79 %

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 56, 4.3.1969, s. 8. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, Euratom,) č. 1750/2002 (Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 15).

**▼ M112**

- |                               |         |
|-------------------------------|---------|
| od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008 | 4,21 %, |
| od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009 | 4,64 %, |
| od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 | 5,07 %, |
| od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2012 | 5,50 %. |
3. a) Základom pre osobitný príspevok je základný plat, používaný pre výpočet odmeny, po odpočítaní týchto položiek:
- i) príspevky na sociálne zabezpečenie a dôchodok a daň pred každým osobitným príspevkom, ktoré musí zaplatiť zamestnanec v rovnakej platovej triede a v rovnakom platovom stupni bez závislých osôb podľa článku 2 prílohy VII, a
  - ii) čiastka zodpovedajúca základnému platu zamestnanca v platovej triede 1, platový stupeň 1.
- b) Zložky použité na určenie základu pre osobitný príspevok sa vyjadrujú v eurách a vážia koeficientom 100.
4. Osobitný odvod sa každý mesiac odpočítava pri zdroji; výnosy sa zahrnú ako vstupy do všeobecného rozpočtu Európskej únie.

**▼ B***Článok 67***▼ M16**

1. Rodinné prídavky zahŕňajú:

**▼ M56**

- a) príspevok na domácnosť;
- b) príspevok na nezaopatrené dieťa;

**▼ M16**

- c) príspevok na vzdelanie.

**▼ M23**

2. Úradníci poberajúci rodinné prídavky uvedené v tomto článku musia priznať príspevky podobného charakteru, ktoré im boli vyplatené z iných zdrojov; tieto ďalšie príspevky sa odpočítajú od príspevkov zaplatených podľa článkov 1, 2 a 3 prílohy VII.

3. Príspevok na nezaopatrené dieťa sa môže zdvojnásobiť na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia menovacieho orgánu, vychádzajúceho z lekárskeho dokladov, ktoré potvrdzujú, že príslušné dieťa trpí duševným alebo telesným postihnutím, v dôsledku ktorého úradníkovi vznikajú veľké výdavky.

**▼ M56**

4. ► **M95** Ak sa v zmysle článkov 1, 2 a 3 prílohy VII vyplácajú tieto rodinné prídavky inej osobe ako úradníkovi, tieto prídavky budú zaplatené v mene krajiny, v ktorej má táto osoba bydlisko, a v prípade potreby sa vypočítajú na základe výmenných kurzov uvedených v druhom pododseku článku 63. Použije sa pri nich určenie pre príslušnú krajinu, ak sa nachádza na území spoločenstiev, alebo určenie rovnajúce sa 100, ak sa krajina trvalého bydliska nachádza mimo územia spoločenstiev. ◀

Odseky 2 a 3 sa použijú, ak sa rodinné prídavky vyplácajú tejto osobe.

**▼ B***Článok 68***▼ M23**

Rodinné prídavky uvedené v článku 67 ods. 1 sa budú ďalej vyplácať, ak má úradník nárok na príspevok podľa článku 41 alebo podľa článku 34 alebo 42 bývalého služobného poriadku Európskeho spoločenstva uhlia a ocele.

Dotknutá osoba prizná príspevky podobného druhu, ktoré prijala z iných zdrojov na to isté dieťa; tieto príspevky sa odpočítajú od príspevkov zaplatených podľa článkov 1, 2 a 3 prílohy VII.

**▼ M112***Článok 68a*

Zamestnanec, ktorý je oprávnený pracovať na čiastočný úväzok, má nárok na odmenu vypočítanú spôsobom stanoveným v prílohe IVa.

**▼ B***Článok 69***▼ M16**

Príspevok na expatriáciu zodpovedá 16 % zo súčtu základného platu, ► **M25** príspevku na domácnosť ◀ a príspevku na nezaopatrené dieťa, na ktoré má úradník nárok. Príspevok na expatriáciu nemôže byť nižší ako ► **M122** 486,88 EUR ◀/mesiac.

**▼ M112***Článok 70*

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

V prípade smrti osoby, ktorá má nárok na dôchodok alebo podporu v invalidite, uvedené ustanovenia sa vzťahujú na dôchodok alebo podporu po zosnulom.

**▼ B**

## Oddiel 2

**VÝDAVKY***Článok 71*

Úradník má v súlade s ustanovením prílohy VII nárok na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli pri prijatí vymenovania, preradení alebo odchode zo služby, ako aj na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli v priebehu alebo v súvislosti s plnením jeho povinností.

## KAPITOLA 2

**Dávky sociálneho zabezpečenia***Článok 72***▼ M56**

1. Úradník, jeho manžel/manželka, ak tento manžel/manželka nemá nárok na dávky rovnakého druhu a v rovnakej výške podľa iného právneho ustanovenia alebo právnych predpisov, jeho deti a ostatné závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy VII sú zdravotne poistení do výšky 80 % výdavkov, ktoré im vzniknú v súlade s predpismi vypracovanými na základe dohody medzi orgánmi spoločenských, po porade s Výborom pre služobný poriadok. Táto sadzba sa zvýši na 85 % pre nasledujúce služby: konzultácie a návštevy, chirurgické zákroky, hospitalizáciu, farmaceutické výrobky, rádiológiu, analýzy, laboratórne testy a protézy na lekárske predpis, s výnimkou zubných protéz. Na 100 % sa zvýši v prípadoch tuberkulózy, detskej obrny, rakoviny, duševnej choroby a iných chorôb, ktoré menovací orgán uzná za rovnako vážne, preventívnych vyšetrení a v prípade pôrodu. Náhrada vo výške 100 % sa neuplatní v prípade choroby z povolenia alebo úrazu, ktorý viedol k uplatneniu článku 73.

**▼ M112**

Slobodný partner zamestnanca sa pokladá za manžela alebo manželku v rámci systému nemocenského poistenia, ak sú splnené prvé tri podmienky uvedené v článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy VII.

Inštitúcie môžu, podľa pravidiel uvedených v prvom pododseku, delegovať na jednu inštitúciu spomedzi seba právomoc stanoviť pravidlá, ktorými sa bude riadiť úhrada výdavkov podľa postupu stanoveného v článku 110.

**▼ M56**

Jedna tretina príspevku, požadovaná na úhradu tohto poistenia, sa bude účtovať úradníkovi, pričom táto čiastka nepresiahne 2 % z jeho základného platu.

**▼ M23**

1a. Úradník, ktorého služba sa skončí a ktorý predloží dôkaz, že ► **M112** nevykonáva zárobkovú pracovnú činnosť ◀, môže najneskôr mesiac po mesiaci, v ktorom sa jeho služba skončí, požiadať o zachovanie jeho zdravotného poistenia uvedeného v odseku 1 najviac počas šiestich mesiacov po ukončení služby. Príspevok uvedený v predchádzajúcom odseku sa vypočíta na základe posledného základného platu úradníka, pričom úradník uhradí polovicu príspevku.

Na základe rozhodnutia menovacieho orgánu, prijatého po porade s lekárom orgánu, obdobie jedného mesiaca na predloženie žiadosti a šesťmesačný limit uvedený v predchádzajúcom pododseku sa neuplatnia, ak dotknutá osoba trpí vážnou alebo dlhotrvajúcou chorobou, na ktorú ochorela pred odchodom zo služby a ktorú oznámila orgánu pred uplynutím šesťmesačnej lehoty uvedenej v predchádzajúcom pododseku, za predpokladu, že táto osoba sa podrobí lekárskejmu vyšetreniu, ktoré zariadi orgán.

**▼ M56**

1b. Ak bývalý manžel/manželka úradníka, dieťa, ktoré prestane byť závislou osobou úradníka, alebo osoba, ktorá sa prestane považovať za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy VII k služobnému poriadku, môže dokázať, že ► **M112** nevykonáva zárobkovú pracovnú činnosť ◀, táto osoba môže zostať zdravotne poistená, ako je stanovené v odseku 1, najviac počas jedného roka ako poistenec zahrnutý do poistenia tohto úradníka; toto poistenie nepovedie k vymáhaniu príspevku. Toto jednoročné obdobie začne plynúť dňom právoplatného rozhodnutia súdu o rozvode alebo dňom straty štatútu nezaopatreného dieťaťa alebo osoby považovanej za nezaopatrené dieťa.

**▼ M112**

2. Zamestnanec, ktorý zostal v službách spoločenstiev až do veku 63 rokov alebo ktorý poberá podporu v invalidite, má po odchode zo služby nárok na dávky stanovené v ods. 1. Výška príspevku sa vypočíta s prihliadnutím na výšku dôchodku alebo podpory v invalidite.

Tieto dávky sa vzťahujú aj na osobu, ktorá má nárok na pozostalostný dôchodok po smrti zamestnanca, ktorý bol v aktívnom pracovnom pomere alebo ktorý zostal v službách spoločenstiev až do veku 63 rokov, alebo po smrti osoby, ktorá má nárok na podporu v invalidite. Výška príspevku sa vypočíta s prihliadnutím na výšku pozostalostného dôchodku.

2a. Na dávky, stanovené v ods. 1, majú nárok aj nasledujúce osoby, pod podmienkou, že nevykonávajú zárobkovú pracovnú činnosť:

- i) bývalí zamestnanci, ktorí majú nárok na starobné dôchodky a ktorí odídu zo služieb spoločenstiev pred dosiahnutím veku 63 rokov;
- ii) osoby, ktoré majú nárok na pozostalostný dôchodok v dôsledku smrti bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo služieb spoločenstiev pred dosiahnutím veku 63 rokov.

Príspevok uvedený v odseku 1 sa vypočíta z dôchodku bývalého zamestnanca pred podaním žiadosti a v prípade potreby s uplatnením redukčného koeficientu stanoveného v článku 9 prílohy VIII k služobnému poriadku.

Osoby, ktoré majú nárok na sirotský dôchodok, nedostávajú dávku, stanovenú v odseku 1, ak o ňu nepožiadajú. Príspevok sa vypočíta na základe sirotského dôchodku.

2b. V prípade osôb, ktoré majú nárok na starobný dôchodok alebo pozostalostný dôchodok, príspevok uvedený v odsekoch 2 a 2a nesmie byť nižší ako príspevok vypočítaný zo základného platu, zodpovedajúceho prvému platovému stupňu v platovej triede 1.

2c. Zamestnanci, ktorí sú prepustení zo zamestnania v súlade s článkom 51 a nemajú nárok na starobný dôchodok, majú podobne nárok na dávky stanovené v odseku 1, ak nevykonávajú zárobkovú pracovnú činnosť a ak uhradia polovicu príspevku, vypočítaného z ich posledného základného platu.

**▼ B**

3. Ak celkové výdavky, ktoré neboli nahradené za ktorékoľvek obdobie 12 mesiacov, presiahnu polovicu základného mesačného platu alebo dôchodku úradníka, menovací orgán povolí špeciálnu náhradu, berúc do úvahy rodinné okolnosti príslušnej osoby, spôsobom ustanoveným v pravidlách, na ktoré odkazuje odsek 1.

▼ **M23**

4. ► **M56** Osoby, ktoré majú nárok na vyššie uvedené dávky, priznajú výšku všetkých náhrad, ktoré im boli zaplatené alebo ktoré môžu požadovať v rámci iného systému nemocenského poistenia, ustanoveného zákonom alebo predpisom, pre seba alebo pre osoby kryté ich poistením. ◀

Ak celková čiastka, ktorú by získali vo forme náhrad, presiahne sumu náhrad ustanovenú v odseku 1, rozdiel sa odpočíta od čiastky, ktorá má byť uhradená podľa odseku 1, s výnimkou náhrad, ktoré získali zo súkromného systému doplnkového nemocenského poistenia, pokrývajúcich časť výdavkov, ktoré sa nehradia zo systému nemocenského poistenia spoločentiev.

▼ **B**

## Článok 73

1. Úradník je poistený odo dňa nástupu do služby pre prípad choroby z povolanía a úrazu, podliehajúci pravidlám vypracovaným na základe spoločnej dohody orgánov spoločentiev, po porade s Výborom pre služobný poriadok. Na náklady poistenia proti rizikám, ktoré nie sú spojené s jeho povolaním, prispieva čiastkou nepresahujúcou 0,1 % z jeho základného platu.

Tieto pravidlá určía, ktoré riziká nie sú pokryté.

2. Vyplácajú sa nasledujúce dávky:

a) V prípade smrti:

Platba paušálnej čiastky, rovnajúcej sa päťnásobku ročného základného platu zosnulého, vypočítaného na základe mesačných čiastok platu, prijatých počas 12 mesiacov pred úrazom, osobám uvedeným nižšie:

- manželovi/manželke a deťom zosnulého úradníka v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť úradníka; čiastka zaplatená manželke však nemôže predstavovať menej ako 25 % z paušálnej čiastky,
- ak neexistujú osoby kategórie uvedenej vyššie, ostatným potomkom v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť úradníka,
- ak neexistujú osoby ani jednej z dvoch vyššie uvedených kategórií, príbuzným vo vzostupnej línii v súlade s dedičským právom, ktorým sa spravuje pozostalosť úradníka,
- ak neexistujú osoby žiadnej z troch vyššie uvedených kategórií, orgánu.

b) V prípade úplnej trvalej invalidity:

Platba úradníkovi paušálnej čiastky, rovnajúcej sa osemnásobku jeho ročného základného platu, vypočítaného na základe mesačných čiastok, ktoré prijal počas 12 mesiacov pred úrazom.

c) V prípade čiastočnej trvalej invalidity:

Platba úradníkovi časti sumy ustanovenej pod písm. b), vypočítanej na základe stupnice ustanovenej v predpisoch, uvedených v odseku 1.

V súlade s ustanoveniami týchto predpisov platby uvedené vyššie môžu byť nahradené ročnou platbou.

Dávky uvedené vyššie môžu byť zaplatené popri dávkach ustanovených v kapitole 3.

3. Nasledujúce výdavky sú tiež kryté spôsobom stanoveným v pravidlách uvedených v odseku 1: liečebné, farmaceutické, nemocničné, chirurgické, protektické, rádiologické, masážne, ortopedické, klinické alebo dopravné náklady, alebo iné podobné výdavky, ktoré vznikli v dôsledku úrazu alebo choroby z povolanía.

Náhrada sa poskytne len v prípade, že čiastka zaplatená úradníkovi podľa článku 72 úplne nepokrýva vzniknuté výdavky.

▼ **M62**▼ **B**

## Článok 74

▼ **M39**

1. Pri narodení dieťaťa úradníkovi osoba, ktorá sa skutočne stará o toto dieťa, dostane príspevok vo výške ► **M97** 198,31 EUR ◀.

**▼ M39**

Rovnaký príspevok sa vypláti úradníkovi, ktorý si osvojí dieťa mladšie ako päť rokov a nezaopatrené v zmysle článku 2 ods. 2 prílohy VII.

**▼ B**

2. Tento príspevok sa vypláti aj v prípade ukončenia tehotenstva po menej ako siedmich mesiacoch.

**▼ M39**

3. Prijemca príspevku pri narodení dieťaťa prizná všetky príspevky rovnakého druhu, ktoré získal z iných zdrojov pre to isté dieťa; tieto príspevky sa odpočítajú od vyššie uvedeného príspevku. Ak sú obaja rodičia úradníci spoločenstiev, príspevok sa zaplatí len raz.

**▼ M56***Článok 75*

V prípade smrti úradníka, manžela/manželky alebo dieťaťa úradníka, alebo inej závislej osoby v zmysle článku 2 prílohy VII, ktorá žila v domácnosti úradníka, orgán uhradí náklady spojené s dopravou tela z miesta výkonu práce úradníka na miesto jeho pôvodu.

Ak úradník zomrie počas služobnej cesty, orgán uhradí náklady spojené s dopravou tela z miesta, kde nastala smrť, na miesto pôvodu úradníka.

**▼ B***Článok 76*

Dary, pôžičky alebo zálohy možno poskytnúť úradníkom, bývalým úradníkmi alebo ak úradník zomrel, jeho oprávneným osobám, ktoré sú v mimoriadne zložitej situácii, napríklad v dôsledku vážnej alebo dlhotrvajúcej choroby alebo z dôvodu ► **M112** invalidity alebo ◀ rodinných pomerov.

**▼ M112***Článok 76a*

Pozostalý manžel/pozostalá manželka, ktorý/ktorá má vážnu alebo dlhotrvajúcu chorobu alebo zdravotné postihnutie môže dostávať počas trvania choroby alebo zdravotného postihnutia finančnú pomoc, zvyšujúcu dôchodok, od inštitúcie na základe preskúmania sociálnej a zdravotnej situácie príslušnej osoby. Predpisy, ktorými sa vykonáva tento článok, budú stanovené po spoločnej dohode medzi inštitúciami po konzultácii s Výborom pre služobný poriadok.

**▼ B**

## KAPITOLA 3

**▼ M112****Dôchodky a podpora v invalidite****▼ B***Článok 77*

Úradník, ktorý ukončil aspoň 10-ročnú službu, má nárok na starobný dôchodok. Na tento dôchodok má nárok bez ohľadu na dĺžku služby, ak má viac ako ► **M112** 63 ◀ rokov, ak nemohol byť opätovne dosadený na svoje pracovné miesto počas obdobia zaradenia mimo činnnej služby alebo ak bol prepustený zo služobných dôvodov.

**▼ M23**

Maximálny starobný dôchodok je 70 % z posledného základného platu, vyplateného v rámci poslednej triedy, v ktorej bol úradník zaradený aspoň počas jedného roka. ► **M112** 1,90 % z tejto poslednej základnej mzdy sa zaplatí zamestnancovi za každý rok služby, uznaný podľa článku 3 prílohy VIII ◀.

Avšak v prípade úradníkov, ktorí pomáhali osobe vykonávajúcej funkciu ustanovenú v zmluvách o založení spoločenstiev alebo v Zmluve o vytvorení jednotnej Rady a jednotnej Komisie spoločenstiev, volenému predsedovi jedného z orgánov alebo inštitúcií spoločenstiev alebo volenému predsedovi jednej z politických skupín v Európskom parlamente, nárok na dôchodky zodpovedajúce počtu rokov potrebných na odchod do dôchodku, získaný počas práce v tejto funkcii, sa vypočíta na základe posledného základného platu, ktorý úradník poberal počas tohto obdobia, ak tento základný plat presahuje plat použitý ako základ na účely druhého odseku tohto článku.



**▼ B**

Starobný dôchodok nesmie byť nižší ako 4 % zo životného minima za rok služby.

Dôchodkový vek je ► **M112** 63 ◀ rokov.

**▼ M112***Článok 78*

Zamestnanec získa za podmienok stanovených v článkoch 13 až 16 prílohy VII nárok na invalidný dôchodok v prípade celkovej trvalej práceneschopnosti, ktorá mu bráni v plnení povinností, zodpovedajúcich pracovnému miestu v jeho funkčnej skupine.

Článok 52 sa uplatňuje obdobne na príjemcov podpory v invalidite. Ak príjemca podpory v invalidite odíde pred dosiahnutím veku 65 rokov do dôchodku bez toho, aby dosiahol nárok na maximálny dôchodok, uplatňujú sa všeobecné predpisy o starobných dôchodkoch. Výška starobného dôchodku vychádza z výšky platu pre platovú triedu a platový stupeň, v ktorých bol zamestnanec zaradený, keď sa stal invalidom.

Výška podpory v invalidite zodpovedá 70 % z posledného základného platu zamestnanca. Nesmie byť však nižšia ako životné minimum.

Výška podpory v invalidite je závislá na príspevkoch do dôchodkového systému, vypočítaných na základe tejto podpory.

Ak invalidita vznikne v dôsledku úrazu počas plnenia alebo v súvislosti s plnením jeho pracovných povinností, choroby z povolania, verejnej prospešnej činnosti alebo ohrozenia vlastného života pri záchrane iného ľudského života, podpora v invalidite nesmie byť menej ako 120 % zo životného minima. V týchto prípadoch príspevky do systému dôchodkového zabezpečenia sa navyše zaplatia v plnej výške z rozpočtu inštitúcie alebo orgánu, uvedeného v článku 1b.

**▼ B***Článok 79*

► **M112** Pozostalá manželka ◀ po úradníkovi alebo bývalom úradníkovi má nárok spôsobom ustanoveným v kapitole 4 prílohy VIII na pozostalostný dôchodok vo výške ► **M5** 60 % ◀ zo ► **M112** starobného dôchodku alebo podpory v invalidite ◀, ktorý poberal ► **M112** zosnulý ◀ alebo ktorý, bez ohľadu na dĺžku služby ► **M62** alebo vek ◀, by mu bol vyplácaný, keby naň mal nárok v čase svojej smrti.

Pozostalostný dôchodok platený ► **M112** pozostalá manželka ◀ po úradníkovi, ktorý zomrel v čase, keď bol v jednom z administratívnych postavení uvedených v článku 35 ► **M62** ◀, nemôže byť nižší ako životné minimum, ani ako ► **M23** 35 % ◀ z posledného základného platu, ktorý tento úradník dostal.

**▼ M62**

Táto čiastka nemôže byť nižšia ako 42 % z posledného základného platu, ktorý dostal úradník, ak bola jeho smrť spôsobená jednou z okolností uvedených v ► **M112** piatom odseku článku 78 ◀.

**▼ M112****▼ B***Článok 80***▼ M112**

Ak zamestnanec alebo osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok alebo podporu v invalidite, zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku, ktorý/ktorá by mal/mala nárok na pozostalostný dôchodok, deti závislé na zosnulom/zosnulej v čase jeho smrti v zmysle článku 2 prílohy VII majú nárok na sirotský dôchodok podľa článku 21 prílohy VIII.

**▼ B**

Rovnaký nárok na dôchodok sa uplatní na deti, ktoré spĺňajú vyššie uvedené podmienky, v prípade smrti alebo nového manželstva uzatvoreného ► **M62** manželom/manželkou ◀ poberajúcim/poberajúcou pozostalostný dôchodok.

**▼ M23**

Ak zomrie úradník alebo osoba majúca nárok na ►**M112** starobný dôchodok alebo podpora v invalidite ◄, ale podmienky uvedené v prvom odseku nie sú splnené, budú mať nezaopatrené deti v zmysle článku 2 prílohy VII nárok na sirotsky dôchodok v súlade s článkom 21 prílohy VIII; dôchodok bude zodpovedať polovici dôchodku vypočítaného v súlade s uvedeným článkom.

**▼ M112**

V prípade osôb, pokladaných za závislé deti v zmysle článku 2 ods. 4 prílohy VII, sirotsky dôchodok nesmie presiahnuť čiastku, ktorá sa rovná dvojnásobku prídavku na nezaopatrené dieťa.

Ak dieťa bolo osvojené, nevzniká smrťou biologického rodiča, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom, nárok na výplatu sirotského dôchodku.

**▼ M56**

Nárok ustanovený v prvom, druhom a treťom odseku sa uplatní v prípade smrti bývalého úradníka, majúceho nárok na príspevok podľa článku 50 služobného poriadku, článku 5 nariadenia (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68, článku 3 nariadenia (Euratom, ESUO, EHS) č. 2530/72 alebo článku 3 nariadenia (ESUO, EHS, Euratom) č. 1543/73, ►**M62** a v prípade smrti bývalého úradníka, ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku ►**M112** 63 ◄ rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dovŕšil vek ►**M112** 63 ◄ rokov. ◄

**▼ M112**

Osoby poberajúce sirotsky dôchodok nesmú od spoločenstva dostávať viac než jeden dôchodok tohto typu. Ak má pozostalé dieťa nárok na viac ako jeden dôchodok spoločenstva, bude dostávať dôchodok poskytujúci vyššiu alebo najvyššiu čiastku.

**▼ B***Článok 81***▼ M112**

Osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok alebo na podporu v invalidite, alebo na pozostalostný dôchodok, má za podmienok stanovených v prílohe VII nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 67; príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe dôchodku alebo prídavku príjemcu. Tieto prídavky sa vyplácajú príjemcom pozostalostného dôchodku len za deti, ktoré boli závislé na zosnulom zamestnancovi alebo bývalom zamestnancovi v čase jeho smrti.

**▼ M23**

Výška príspevku na nezaopatrené dieťa, poskytovaného osobe majúcej nárok na pozostalostný dôchodok, zodpovedá dvojnásobku príspevku uvedeného v článku 67 ods. 1 písm. b).

**▼ M62***Článok 81a*

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

- a) v prípade smrti úradníka s niektorým z administratívnych postavení uvedených v článku 35 výšku odmeny, ktorú by tento úradník dostával v rámci rovnakej triedy a rovnakého stupňa, keby bol ešte v službe, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré by poberal v tom prípade, a s odpočítaním dane a ostatných povinných zrážok;
- b) počas obdobia nasledujúceho odo dňa, keď by úradník uvedený v písmene a) dosiahol vek 65 rokov, výšku starobného dôchodku, na ktorý by mal potom nárok, keby bol nažive, vychádzajúceho z rovnakej triedy a rovnakého stupňa v čase smrti, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré by poberal, a s odpočítaním dane a ostatných povinných zrážok;
- c) v prípade smrti bývalého úradníka, majúceho nárok na starobný dôchodok alebo na ►**M112** podpora v invalidite ◄, výšku dôchodku, na ktorý by mal nárok, keby bol nažive, po započítaní príspevkov a zrážok uvedených v písmene b);
- d) v prípade smrti bývalého úradníka, ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku ►**M112** 63 ◄ rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci,

**▼ M62**

v ktorom dosiahol vek ► **M112** 63 ◀ rokov, výšku starobného dôchodku, na ktorú by mal nárok vo veku ► **M112** 63 ◀ rokov, keby bol nažive, po započítaní príspevkov a zrážok uvedených v písmene b);

e) v prípade smrti úradníka alebo bývalého úradníka, majúceho v deň svojej smrti nárok na príspevok podľa článku 41 alebo článku 50 tohto služobného poriadku, článku 5 nariadenia (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68, článku 3 nariadenia (Euratom, ESUO, EHS) č. 2530/72, článku 3 nariadenia (ESUO, EHS, Euratom) č. 1543/73, článku 2 nariadenia (ESUO, EHS, Euratom) č. 2150/82 alebo článku 3 nariadenia (ESUO, EHS, Euratom) č. 1679/85, výšku príspevku, na ktorý by mal nárok, keby bol nažive, po započítaní príspevkov a zrážok uvedených v písmene b);

f) počas obdobia nasledujúceho po dni, keď by bývalý úradník, uvedený v písmene e), stratil nárok na príspevok, výšku starobného dôchodku, na ktorý by mal nárok v tento deň, keby žil a splňal príslušné vekové požiadavky na udelenie práv na dôchodok, po započítaní príspevkov a zrážok uvedených v písmene b).

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

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

Na takto rozdelené čiastky sa použije druhý, ► **M112** a tretí ◀ pododsek článku 82 ods. 1.

**▼ M112***Článok 82*

1. Vyššie uvedené dôchodky sa vypočítajú na základe platových stupníc platných v prvý deň mesiaca, v ktorom vznikne nárok.

Na dôchodky sa nepoužíva žiadny korekčný koeficient.

Dôchodky vyjadrené v eurách sa zaplatia v jednej z mien uvedených v článku 45 prílohy VIII k služobnému poriadku.

2. Ak Rada podľa článku 65 ods. 1 rozhodne o úprave odmien, rovnaká úprava sa použije pri dôchodkoch.

3. Ustanovenia odsekov 1 a 2 sa uplatňujú obdobne na príjemcov podpory v invalidite.

**▼ B***Článok 83*

1. Dávky vyplácané v rámci tohto dôchodkového systému sú účtované na ťarchu rozpočtu spoločenstiev. Členské štáty spoločne ručia za platbu týchto dávok v súlade so stupnicou určenou na financovanie týchto výdavkov.

**▼ M15**

O použití prostriedkov pre systém dôchodkového zabezpečenia, uvedený v článku 83 ods. 1 predchádzajúceho služobného poriadku Európskeho spoločenstva uhlia a ocele, rozhodne Rada kvalifikovanou väčšinou na návrh Komisie, po porade s Výborom pre služobný poriadok.

**▼ B**

2. Úradníci prispievajú na náklady na financovanie tohto systému dôchodkového zabezpečenia jednu tretinu. Príspevok je ► **M123** 10,9 % ◀ zo základného platu úradníka, pričom opravné koeficienty uvedené v článku 64 sa nezohľadnia. Príspevok sa každý mesiac zrazí z miezd úradníkov. ► **M112** Príspevok sa upraví v súlade s predpismi ustanovenými v prílohe XII. ◀

3. Postup pri výpočte dôchodkov úradníkov, ktorí strávili časť svojej služby v Európskom spoločenstve uhlia a ocele alebo ktorí patria k spoločným orgánom alebo inštitúciám spoločenstiev, a rozdelenie nákladov na vymeranie týchto dôchodkov medzi dôchodkový fond Európskeho spoločenstva uhlia a ocele a rozpočty Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu ustanoví nariadenie prijaté na základe dohody medzi radami a Výborom predsedov Európskeho spoločenstva uhlia a ocele, po porade s Výborom pre služobný poriadok.

**▼ M112**

**▼ M112***Článok 83a*

1. Rovnováha systému sa udržiava v súlade podrobnými predpismi stanovenými v prílohe XII.
2. Agentúry, ktoré nedostávajú dotáciu zo všeobecného rozpočtu Európskej únie, zaplatia do tohto rozpočtu celú čiastku príspevkov, potrebných na financovanie systému.
3. Pri príležitosti päťročnej diagnostiky, založenej na pravdepodobnom odhade podľa prílohy XII, a na účely zabezpečenia rovnováhy systému, Rada rozhodne o sadzbe príspevku a každej zmene vekovej hranice odchodu do dôchodku.
4. Komisia každý rok predloží Rade aktuálnu verziu diagnostiky, založenej na pravdepodobnom odhade v súlade s článkom 1 ods. 2 prílohy XII. Ak sa ukáže, že medzi sadzbou platného príspevku a sadzbou potrebnou na zachovanie poistno-technickej rovnováhy je rozdiel aspoň 0,25 bodu, Rada zväži, či je potrebné sadzbu upraviť podľa postupov stanovených v prílohe XII.
5. Na účely odsekov 3 a 4 tohto článku Rada prijíma k návrhu Komisie uznesenie kvalifikovanou väčšinou tak, ako to vyplýva z článku 205 ods. 2 prvá zarážka Zmluvy o ES. Na účely odseku 3 sa návrh Komisie predkladá po konzultácii s Výborom pre Služobný poriadok.

**▼ B***Článok 84*

Podrobné pravidlá, ktorými sa spravuje systém dôchodkového zabezpečenia, uvedený vyššie, obsahuje príloha VIII.

## KAPITOLA 4

**Náhrada neoprávnených platieb***Článok 85***▼ M23**

Každá neoprávnená platba musí byť nahradená, ak príjemca vedel, že neexistuje dostatočný dôvod na platbu, alebo ak neoprávnenosť platby bola taká zjavná, že o nej musel vedieť.

**▼ M112**

Žiadosť o vrátenie sa musí predložiť najskôr päť rokov odo dňa, keď príslušná čiastka bola zaplatená. Ak ustanovujúci orgán môže dokázať, že príjemca úmyselne zavádzal administratívu, aby získal príslušnú čiastku, žiadosť o vrátenie nestráca platnosť ani po uplynutí tohto obdobia.

**▼ M62**

## KAPITOLA 5

**Prechod práv na spoločenstvá***Článok 85a*

1. Ak smrť, poranenie pri nehode alebo choroba osoby, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, spôsobila tretia strana, na spoločenstvá v súvislosti s povinnosťami, ktoré pre ne vyplývajú zo služobného poriadku v dôsledku udalosti, ktorá bola príčinou tejto smrti, tohto poranenia alebo tejto choroby, prejdú automaticky práva, vrátane súdnej vymáhateľnosti nárokov, obete alebo jej oprávnených nástupcov proti tretej strane.
2. Prechod práv ustanovený v odseku 1 sa okrem iného vzťahuje na:
  - nepretržité vyplácanie odmeny v súlade s článkom 59 úradníkovi počas obdobia jeho dočasnej práceneschopnosti,
  - platby vykonané v súlade s článkom 70 po smrti úradníka alebo bývalého úradníka, majúce nárok na dôchodok,
  - dávky vyplácané podľa článkov 72 a 73 a ich vykonávacích predpisov v súvislosti so zdravotným a úrazovým poistením,
  - úhradu nákladov spojených s dopravou tela, uvedenú v článku 75,

**▼ M62**

- doplnkové rodinné prídavky, vyplácané v súlade s článkom 67 ods. 3 a s článkom 2 ods. 3 a 5 prílohy VII na nezaopatrené dieťa trpiace vážnou chorobou, telesným alebo duševným postihnutím,
  - ► **M112** podpory v invalidite ◀ vyplácané v prípade úrazu alebo choroby, ktorej výsledkom je trvalá invalidita, ktorá bráni úradníkovi v plnení jeho povinností,
  - pozostalostné dôchodky vyplácané v prípade smrti úradníka alebo bývalého úradníka, alebo smrti manžela/manželky úradníka alebo bývalého úradníka, majúceho nárok na dôchodok, ak tento manžel/manželka nie je zamestnancom ani dočasným zamestnancom,
  - sirotský dôchodok vyplácaný bez ohľadu na vek dieťaťa úradníka alebo bývalého úradníka, ak si toto dieťa v dôsledku vážnej choroby, invalidity alebo zdravotného postihnutia nemôže zarábať na živobytie po smrti osoby, od ktorej bolo závislé.
3. Na spoločenstvá však neprechádzajú práva na odškodnenie za čisto osobnú ujmu, napríklad nemateriálnu ujmu, bolestné alebo náhradu za znetvorenie a stratu pohodlia, presahujúcu výšku príspevku poskytovaného na tieto položky podľa článku 73.
4. Ustanovenia odsekov 1, 2 a 3 nesmú byť prekážkou priamej žaloby spoločenstvami.

**▼ B**

## HLAVA VI

## DISCIPLINÁRNE OPATRENIA

*Článok 86*

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

**▼ M112**

2. Ak ustanovujúci orgán alebo OLAF získajú dôkaz o porušení povinností v zmysle ods. 1, môžu začať administratívne vyšetrovanie, aby overili, či k tomuto porušeniu naozaj došlo.
3. Disciplinárne predpisy, postupy a opatrenia, a predpisy a postupy týkajúce sa administratívneho vyšetrovania, sú upravené v prílohe IX.

**▼ B**

## HLAVA VII

## OPRAVNÉ PROSTRIEDKY

*Článok 90***▼ M23**

1. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, môže predložiť menovaciemu orgánu žiadosť, aby prijal rozhodnutie, ktoré sa jej týka. Orgán oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa predloženia žiadosti. Ak po uplynutí tejto lehoty nedostala dotknutá osoba žiadnu odpoveď, žiadosť sa pokladá za zamietnutú; proti takémuto zamietnutiu môže podať sťažnosť v súlade s nasledujúcim odsekom.
2. Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, môže predložiť menovaciemu orgánu sťažnosť na akt, ktorý má na ňu negatívny účinok, ak uvedený orgán prijal rozhodnutie alebo ak neprijal opatrenie predpísané služobným poriadkom. Sťažnosť sa musí podať do troch mesiacov. Táto lehota začne plynúť:
- dňom uverejnenia aktu, ak ide o opatrenie všeobecného charakteru,
  - dňom oznámenia rozhodnutia dotknutej osobe, ale v každom prípade najneskôr odo dňa prijatia tohto oznámenia príslušnou osobou, ak opatrenie postihuje uvedenú osobu; ak akt postihujúci uvedenú osobu obsahuje aj sťažnosť

**▼ M23**

na ďalšiu osobu, táto lehota začne plynúť pre túto druhú osobu dňom, keď prijme príslušné oznámenie, ale v každom prípade najneskôr dňom uverejnenia,

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

Orgán oznámi dotknutej osobe svoje odôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa podania sťažnosti. Ak po uplynutí tejto lehoty nedostala príslušná osoba odpoveď na svoju sťažnosť, považuje sa to za nepriamo prijaté rozhodnutie, ktorým sa jej sťažnosť zamieta, a môže sa proti nemu odvolať podľa článku 91.

**▼ M112***Článok 90a*

Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento Služobný poriadok, môže podľa článku 90 ods. 1 predložiť riaditeľovi OLAF žiadosť, aby prijal rozhodnutie, ktoré sa jej týka v súvislosti s vyšetrovaním, ktoré OLAF vykonáva. Táto osoba môže predložiť riaditeľovi OLAF v zmysle článku 90 ods. 2 aj sťažnosť na akt, ktorý má na ňu nepriaznivý účinok v súvislosti s vyšetrovaním, ktoré OLAF vykonáva.

*Článok 90b*

Každá osoba, na ktorú sa vzťahuje tento Služobný poriadok, môže predložiť Európskemu inšpektorovi ochrany údajov žiadosť alebo sťažnosť v zmysle článku 90 ods. 1 a 2 v rámci oblasti jeho pôsobnosti.

*Článok 90c*

Žiadosti a sťažnosti, týkajúce sa oblastí, na ktoré bol uplatnený článok 2 ods. 2, sa podávajú ustanovujúcemu orgánu, poverenému výkonom právomocí.

**▼ B***Článok 91***▼ M23**

1. Súdny dvor Európskych spoločenstiev má právomoc v každom spore medzi spoločenstvami a ktoroukoľvek osobou, na ktorú sa vzťahuje tento služobný poriadok, pokiaľ ide o zákonnosť aktu negatívne ovplyvňujúceho túto osobu v zmysle článku 90 ods. 2. V sporoch finančného charakteru má Súdny dvor neobmedzenú právomoc.

2. Odvolanie na Súdny dvor Európskych spoločenstiev je prípustné, len ak:

- bola menovaciemu orgánu predtým predložená sťažnosť v súlade s článkom 90 ods. 2 v lehote stanovenej v uvedenom článku a
- sťažnosť bola zamietnutá výslovnými rozhodnutiami alebo konkludentne prijatým rozhodnutím.

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

- dňom oznámenia rozhodnutia prijatého na základe sťažnosti,
- dňom uplynutia lehoty stanovenej pre odpoveď, ak bolo odvolanie podané proti nepriamo prijatému rozhodnutiu, ktorým sa zamieta sťažnosť predložená v súlade s článkom 90 ods. 2; ak sťažnosť bude zamietnutá výslovným rozhodnutím po tom, ako bola zamietnutá konkludentne prijatým rozhodnutím, no pred uplynutím lehoty na podanie odvolania, lehota na podanie odvolania začne bežať znovu.

4. Odchylne od odseku 2 môže dotknutá osoba po predložení sťažnosti menovaciemu orgánu v súlade s článkom 90 ods. 2 okamžite podať odvolanie na Súdny dvor pod podmienkou, že toto odvolanie bude sprevádzať žiadosť o odklad výkonu sporného aktu alebo o prijatie predbežných opatrení. Konanie vo veci pred Súdnym dvorom sa potom preruší až dovtedy, kým sa neprijme výslovné alebo konkludentné rozhodnutie, ktorým sa sťažnosť zamieta.

▼ M23

5. Odvolania podľa tohto článku sú preskúvané a prerokované v súlade s rokovacím poriadkom Súdneho dvora Európskych spoločenstiev.

▼ M112*Článok 91a*

Všetky odvolania, týkajúce sa oblastí, v ktorých bol uplatnený článok 2 ods. 2, sa podávajú proti inštitúcii, ktorej je ustanovujúci orgán, poverený výkonom právomocí, zodpovedný.

▼ B

## HLAVA VIII

**OSOBITNÉ USTANOVENIA O ÚRADNÍKOCH VO VEDECKÝCH  
ALEBO TECHNICKÝCH ►M9 \_\_\_\_\_ ◀ ►M15 SLUŽBÁCH  
SPOLOČENSTIEV ◀**

▼ M112*Článok 92*

Táto hlava upravuje osobitné ustanovenia uplatniteľné na zamestnancov spoločenstiev, ktorí zastávajú funkcie platené z prostriedkov vyčlenených v rozpočte na výskum a investície a ktoré sú klasifikované v súlade s prílohou I bod A.

*Článok 93*

Niektorým zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje článok 92, sa môžu poskytnúť osobitné príspevky ako odškodnenie za veľmi náročné pracovné podmienky.

Rada na návrh Komisie určí sadzby a podmienky poskytovania týchto osobitných príspevkov a zamestnancov, ktorí ich budú dostávať.

*Článok 94*

Na rozdiel od úpravy obsiahnutej v článku 56a druhý odsek a článku 56b druhý odsek a len v mimoriadnych prípadoch z dôvodu požiadaviek služby, bezpečnostných predpisov alebo vnútroštátnych alebo medzinárodných záväzkov, ustanovujúci orgán určí zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje článok 92 a ktorí majú nárok na výhody vyplývajúce z ustanovení týchto článkov.

▼ M67

## HLAVA VIII A

**OSOBITNÉ A MIMORIADNE USTANOVENIA O ÚRADNÍKOCH  
PÔSOBIACICH V TRETEJ KRAJINE**

*Článok 101a*

Bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia služobného poriadku, príloha X určuje osobitné a mimoriadne ustanovenia o úradníkoch pôsobiacich v tretej krajine.

▼ B

## HLAVA IX

**PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

## KAPITOLA 1

**Prechodné ustanovenia**

▼ M112▼ M23

**▼ M62****▼ M112***Článok 107a*

Prechodné ustanovenia sú stanovené v prílohe XIII.

**▼ M23****▼ B**

## KAPITOLA 2

**Záverečné ustanovenia****▼ M112***Článok 110*

1. Všeobecné vykonávacie ustanovenia k tomuto Služobnému poriadku sa prijímajú každou inštitúciou po konzultácii s jej Výborom zamestnancov a Výborom pre Služobný poriadok. Agentúry prijímú potrebné vykonávacie predpisy pre uplatňovanie tohto Služobného poriadku po konzultácii s príslušným Výborom zamestnancov a po dohode s Komisiou.
2. Na účely prijatia predpisov dohodou medzi inštitúciami, agentúry sa nepokladajú za inštitúcie. Komisia však tieto predpisy pred ich prijatím prerokuje s agentúrami.
3. Zamestnanci dostanú na vedomie všetky tieto všeobecné ustanovenia a všetky predpisy prijaté na základe dohody medzi inštitúciami.
4. Administratívne oddelenia inštitúcií navzájom pravidelne prerokujú uplatňovanie tohto Služobného poriadku. Agentúry sú pri uvedenom prerokovaní spoločne zastúpené v súlade s predpismi, ktoré sú pevne stanovené ich vzájomnou dohodou.



▼ **M112***PRÍLOHA I***A. Typy pracovných miest v každej funkčnej skupine, stanovené v článku 5 ods. 3**

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
Generálny riaditeľ	AD 16		
Generálny riaditeľ/riaditeľ	AD 15		
<b>Riadiaci pracovník pracujúci</b> <b>napr. ako:</b> riaditeľ/ vedúci útvaru/ poradca jazykovedný expert; ekonomický expert; právny expert; lekársky expert; veterinárny expert; vedecký expert; výskumný expert; finančný expert; expert na audit	AD 14		
<b>Riadiaci pracovník pracujúci</b> <b>napríklad ako:</b> vedúci útvaru/ poradca/ jazykovedný expert; ekonomický expert; právny expert; lekársky expert; veterinárny expert; vedecký expert; výskumný expert; finančný expert; expert na audit	AD 13		
<b>Riadiaci pracovník pracujúci</b> <b>napríklad ako:</b> vedúci útvaru/ hlavný prekladateľ; hlavný tlmočník; hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný lekár; hlavný veterinárny kontrolór; hlavný vedec; hlavný výskumník; hlavný finančný pracovník; hlavný audítor	AD 12		
<b>Riadiaci pracovník pracujúci</b> <b>napríklad ako:</b> vedúci útvaru/ hlavný prekladateľ; hlavný tlmočník; hlavný ekonóm; hlavný právnik; hlavný lekár; hlavný veterinárny kontrolór; hlavný vedec; hlavný výskumník; hlavný finančný pracovník; hlavný audítor	AD 11	AST 11	Asistent pracujúci napríklad ako: osobný asistent (o.a.); administra- tívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník
<b>Riadiaci pracovník pracujúci</b> <b>napríklad ako:</b> vedúci útvaru/ samostatný prekladateľ; samostatný tlmočník; samostatný ekonóm;	AD 10	AST 10	Asistent pracujúci napríklad ako: osobný asistent (o.a.); administra- tívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník

## ▼ M112

Funkčná skupina AD	Funkčná skupina AST		
samostatný právnik; samostatný lekár; samostatný veterinárny kontrolór; samostatný vedec; samostatný výskumník; samostatný finančný pracovník; samostatný audítor			
<b>Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako:</b> vedúci útvaru/ samostatný prekladateľ; samostatný tlmočník; samostatný ekonóm; samostatný právnik; samostatný lekár; samostatný veterinárny kontrolór; samostatný vedec; samostatný výskumník; samostatný finančný pracovník; samostatný audítor	AD 9	AST 9	Asistent pracujúci napríklad ako: osobný asistent (o.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník
<b>Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako:</b> prekladateľ; tlmočník; ekonóm; právnik; lekár; veterinárny kontrolór; vedec; výskumník; finančný pracovník; audítor	AD 8	AST 8	Asistent pracujúci napríklad ako: samostatný administratívny pracovník; samostatný dokumentarista; samostatný technik, samostatný IT pracovník
<b>Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako:</b> prekladateľ; tlmočník; ekonóm; právnik; lekár; veterinárny kontrolór; vedec; výskumník; finančný pracovník; audítor	AD 7	AST 7	Asistent pracujúci napríklad ako: samostatný administratívny pracovník; samostatný dokumentarista; samostatný technik, samostatný IT pracovník
<b>Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako:</b> pomocný prekladateľ; pomocný tlmočník; pomocný ekonóm; pomocný právnik; pomocný lekár; pomocný veterinárny kontrolór; pomocný vedecký pracovník; pomocný výskumný pracovník; pomocný finančný pracovník; pomocný audítor	AD 6	AST 6	Asistent pracujúci napríklad ako: administratívny pracovník; dokumentarista; technický pracovník; IT pracovník
Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako: pomocný prekladateľ; pomocný tlmočník; pomocný ekonóm; pomocný právnik; pomocný lekár; pomocný veterinárny kontrolór; pomocný vedecký pracovník; pomocný výskumný pracovník;	AD 5	AST 5	Asistent pracujúci napríklad ako: administratívny pracovník; dokumentarista; technický pracovník; IT pracovník

▼ **M112**

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
pomocný finančný pracovník; pomocný audítor			
		AST 4	Asistent pracujúci napríklad ako: pomocný administratívny pracovník; pomocný dokumenta- rista; pomocný technický pracovník; pomocný IT pracovník
		AST 3	Asistent pracujúci napríklad ako: pomocný administratívny pracovník; pomocný dokumenta- rista; pomocný technický pracovník; pomocný IT pracovník; parlamentný zriadenec (uvádzač) (1)
		AST 2	Asistent pracujúci napríklad ako: pracovník v registratúre; pracovník technickej obsluhy; IT operátor; parlamentný zriadenec (1)
		AST 1	Asistent pracujúci napríklad ako: pracovník v registratúre; pracovník technickej obsluhy; IT operátor; parlamentný zriadenec (1)

(1) Počet pracovných miest parlamentných zriadencov v Európskom parlamente nesmie presiahnuť 85.

**B. Multiplikačné sadzby pre riadenie rovnocennosti priemernej kariéry**

Trieda	Asistenti	Riadiaci pracovníci
13	–	20 %
12	–	25 %
11	–	25 %
10	20 %	25 %
9	20 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	33 %
6	25 %	33 %
5	25 %	33 %
4	33 %	–
3	33 %	–
2	33 %	–
1	33 %	–

**▼ B***PRÍLOHA II***Zloženie a postup orgánov ustanovených v článku 9 služobného poriadku****OBSAH**

Oddiel 1:	Výbor zamestnancov Článok 1
Oddiel 2:	Spoločný výbor 2 – 3a
Oddiel 3:	Posudková komisia 7 – 9
Oddiel 4:	Výbor pre správy 10 – 11
Oddiel 5:	Spoločný poradný výbor pre otázky odbornej nespôsobilosti 12

## Oddiel 1

**VÝBOR ZAMESTNANCOV***Článok 1***▼ M91**

Výbor zamestnancov je zložený z členov výboru, spolu s ich náhradníkmi, ak existujú, ktorých funkčné obdobie je tri roky. Orgán môže rozhodnúť o určení kratšieho funkčného obdobia, ktoré nesmie trvať menej ako jeden rok. Každý úradník orgánu má právo hlasovať a kandidovať vo voľbách.

**▼ M23**

Podmienky voľby do výboru zamestnancov, ak nie je organizovaný v miestnych sekciách, alebo do miestnej sekcie, ak je výbor zamestnancov organizovaný v miestnych sekciách, určí valné zhromaždenie úradníkov orgánu pôsobiacich na príslušnom mieste výkonu práce. ► **M112** Inštitúcia však môže rozhodnúť, že podmienky pre zvolenie budú určené podľa preferencií zamestnancov inštitúcie, vyjadrenými v referende. ◀ Voľby budú tajné.

Ak je výbor zamestnancov organizovaný v miestnych sekciách, spôsob, akým členovia ústredného výboru budú vymenovaní na každé miesto výkonu práce, určí valné zhromaždenie úradníkov orgánu, pracujúcich na príslušnom mieste výkonu práce. Iba členovia príslušnej miestnej sekcie môžu byť vymenovaní za členov ústredného výboru.

Členstvo vo výbore zamestnancov, ak nie je organizovaný v miestnych sekciách, alebo v miestnej sekcii, ak je výbor zamestnancov organizovaný v miestnych sekciách, musí zabezpečiť zastúpenie ► **M112** oboch funkčných skupín ◀ ustanovených v článku 5 služobného poriadku, ako aj zamestnancov uvedených v prvom odseku článku 7 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov spoločenstiev. Ústredný výbor výboru zamestnancov, organizovaného v miestnych sekciách, bude platne zriadený po vymenovaní väčšiny jeho členov.

Voľby do výboru zamestnancov, ak nie je organizovaný v miestnych sekciách, alebo do miestnej sekcie, ak je výbor zamestnancov organizovaný v miestnych sekciách, sú platné, ak sa na nich zúčastnia dve tretiny úradníkov s hlasovacím právom. Ak sa tento počet nedosiahne, druhé hlasovanie bude platné, ak sa na ňom zúčastní väčšina úradníkov s hlasovacím právom.

Povinnosti preberané členmi výboru zamestnancov a úradníkmi vymenovanými výborom do orgánov zriadených v zmysle služobného poriadku alebo orgánom sa považujú za súčasť ich normálnej služby v ich orgáne. Plnenie týchto povinností nemá žiadny dosah na dotknutú osobu.

**▼ B**

Oddiel 2  
**SPOLOČNÝ VÝBOR**

**▼ M85***Článok 2*

Spoločný výbor alebo spoločné výbory orgánu sa skladajú z:

- predsedu, ktorého každý rok vymenuje menovací orgán,
- členov a náhradníkov, vymenovaných súčasne v rovnakých počtoch menovacím orgánom a výborom zamestnancov.

Spoločný výbor pre dva alebo viacero orgánov sa skladá z:

- predsedu, vymenovaného menovacím orgánom, uvedeným v treťom pododseku článku 2 služobného poriadku,
- členov a náhradníkov, vymenovaných v rovnakých počtoch menovacími orgánmi orgánov zastúpených v spoločnom výbore viacerých orgánov a výbormi zamestnancov.

Postupy pri ustanovení spoločného výboru viacerých orgánov sa prijímú dohodou medzi orgánmi zastúpenými v tomto spoločnom výbore po porade s ich výborom zamestnancov.

Náhradník hlasuje len v neprítomnosti člena.

**▼ B***Článok 3*

Schôdze spoločného výboru sa konajú, keď ich zvolá menovací orgán, alebo na žiadosť výboru zamestnancov.

Rokovania výboru sú platné, len ak sa na ňom zúčastnia všetci členovia alebo v ich neprítomnosti ich náhradníci.

Predseda výboru nehlasuje, s výnimkou procesných otázok.

**▼ M23**

\_\_\_\_\_

**▼ B**

► **M23** Stanovisko ◀ výboru sa písomne oznámi menovaciemu orgánu a výboru zamestnancov do piatich dní od jeho prijatia.

Každý člen výboru môže požiadať, aby sa jeho názory zaznamenali v stanovisku výboru.

**▼ M85***Článok 3a*

Schôdze spoločného výboru viacerých orgánov sa konajú na žiadosť menovacieho orgánu uvedeného v ► **M112** článok 2 ods. 2 ◀ služobného poriadku alebo menovacieho orgánu, alebo výboru zamestnancov jedného z orgánov zastúpených v tomto spoločnom výbore.

Rokovanie spoločného výboru viacerých orgánov je platné, len ak sa na ňom zúčastnia všetci členovia alebo ich náhradníci.

Predseda spoločného výboru viacerých orgánov nehlasuje, s výnimkou procesných otázok.

Stanovisko spoločného výboru viacerých orgánov sa písomne oznámi menovaciemu orgánu v zmysle ► **M112** článok 2 ods. 2 ◀ služobného poriadku, ostatným menovacím orgánom a ich výborom zamestnancov do piatich dní od jeho prijatia.

Každý člen spoločného výboru viacerých orgánov môže požiadať, aby sa jeho názory zaznamenali v stanovisku výboru.

**▼ M112**

\_\_\_\_\_

**▼ B**

## Oddiel 3

**POSUDKOVÁ KOMISIA***Článok 7***▼ M23**

Posudková komisia sa skladá z troch lekárov:

- jedného vymenovaného orgánom, ku ktorému patrí dotknutý úradník,
- jedného vymenovaného dotknutým úradníkom a
- jedného vymenovaného na základe dohody medzi prvými dvoma lekármi.

Ak dotknutý úradník nevymenuje lekára, urobí to namiesto neho predseda Súdneho dvora Európskych spoločenstiev.

**▼ M39**

V prípade, že tretí lekár nebude vymenovaný na základe dohody do dvoch mesiacov od vymenovania druhého lekára, tohto tretieho lekára vymenuje predseda Súdneho dvora Európskych spoločenstiev na žiadosť jednej z dotknutých strán.

**▼ B***Článok 8*

Výdavky, ktoré vznikli v súvislosti s konaním posudkovej komisie, hradí orgán, ku ktorému dotknutý úradník patrí.

Ak má lekár vymenovaný dotknutým úradníkom bydlisko inde ako v mieste výkonu práce tohto úradníka, úradník hradí náklady na dodatočné poplatky, s výnimkou cestovných výdavkov na cesty prvou triedou, ktoré uhradí orgán.

*Článok 9*

Úradník môže predložiť posudkovej komisii všetky správy alebo potvrdenia od svojho lekára alebo od všetkých praktických lekárov, s ktorými konzultoval.

Závery posudkovej komisie sa oznámia menovaciemu orgánu a dotknutému úradníkovi.

Rokovanie komisie je tajné.

**▼ M112**

## Oddiel 4

**▼ B****VÝBOR PRE SPRÁVY****▼ M112***Článok 10*

Členovia Výboru pre správy sa každý rok vymenuje ustanovujúcim orgánom a Výborom zamestnancov, pričom každý z nich vymenuje rovnaký počet spomedzi zamestnancov inštitúcie vo funkčnej skupine AD. Výbor si zvolí predsedu. Členovia Spoločného výboru nesmú byť členmi Výboru pre správy.

Ak je Výbor pre správy požiadaný o predloženie odporúčania, týkajúceho sa zamestnanca, ktorého priamy nadriadený je členom výboru, uvedený člen sa nezúčastní na posudzovaní jeho prípadu.

**▼ B***Článok 11*

Rokovanie výboru pre správy je tajné.

▼ **M112**

## Oddiel 5

**SPOLOČNÝ PORADNÝ VÝBOR PRE OTÁZKY ODBORNEJ  
NESPÔSOBILOSTI***Článok 12*

Spoločný poradný výbor pre otázky odbornej nespôsobilosti sa skladá z predsedu a aspoň dvoch členov, ktorí sú zamestnancami zaradenými aspoň do platovej triedy AD 14. Predseda a členovia sú vymenovaní na obdobie troch rokov. Polovicu členov určí Výbor zamestnancov a polovicu ustanovujúci orgán. Predsedu vymenuje ustanovujúci orgán zo zoznamu kandidátov, vypracovaného po dohode s Výborom zamestnancov.

Ak sa prípad týka zamestnanca v platovej triede AD 14 alebo nižšej, Spoločný poradný výbor sa rozšíri o ďalších dvoch členov z tej istej funkčnej skupiny a platovej triedy ako príslušný zamestnanec, ktorí sú menovaní rovnakým spôsobom ako stáli členovia.

Ak je Spoločný poradný výbor vyzvaný, aby preskúmal prípad vyššieho riadiaceho pracovníka podľa článku 29 ods. 2 Služobného poriadku, na tento účel sa zriadi osobitný Spoločný poradný výbor zložený z dvoch členov vymenovaných Výborom zamestnancov, a dvoch členov, vymenovaných ustanovujúcim orgánom, ktorých platová trieda musí zodpovedať aspoň platovej triede príslušného pracovníka.

Ustanovujúci orgán a Výbor zamestnancov sa dohodnú na postupe *ad hoc* pre menovanie ďalších členov, uvedených v druhom odseku, ktorí budú zasadať v prípadoch, týkajúcich sa zamestnanca, preloženého do krajiny mimo územia Únie, alebo zmluvného zamestnanca.

**▼ B***PRÍLOHA III***Výberové konania***Článok 1*

1. ► **M23** Oznámenie o výberovom konaní vypracuje menovací výbor po porade so spoločným výborom. ◀

Musí uvádzať:

**▼ M23**

a) charakter výberového konania (interné výberové konanie orgánu, interné výberové konanie orgánov, verejné výberové konanie ► **M85** , prípadne spoločné výberové konanie dvoch alebo viacerých orgánov ◀);

**▼ B**

b) typ výberového konania (či vychádza z kvalifikácie, alebo skúšok, alebo z kvalifikácie aj skúšok);

c) typ povinností a úloh spojených s obsadzovaným pracovným miestom ► **M112** a ponúkanou funkčnou skupinou a platovou triedou ◀;

d) ► **M112** podľa článku 5 ods. 3 Služobného poriadku ◀ diplomy a ostatné doklady o formálnej kvalifikácii alebo stupni praxe požadovanej pre obsadzované pracovné miesta;

e) ak vychádza výberové konanie zo skúšok, informáciu o ich type a o spôsobe hodnotenia;

f) v prípade potreby znalosť jazykov, požadovanú s ohľadom na špecifický charakter obsadzovaných pracovných miest;

**▼ M23**

g) v prípade potreby vekový limit a všetky predĺženia vekového limitu v prípade úradníkov spoločnstiev, ktorí ukončili najmenej jednoročnú službu;

**▼ B**

h) termín uzávierky pre prihlášky;

i) všetky výnimky podľa článku 28 písm. a) služobného poriadku.

**▼ M85**

Oznámenie o spoločných verejných výberových konaniach jedného alebo viacerých orgánov vypracuje menovací orgán uvedený v ► **M112** článku 2 ods. 2 ◀ služobného poriadku po porade so spoločným výborom viacerých orgánov.

**▼ B**

2. Oznámenie o verejných výberových konaniach sa uverejní v *Úradnom vestníku Európskych spoločnstiev* najmenej mesiac pred termínom uzávierky pre prihlášky, a ak je to možné, najmenej dva mesiace pred dňom konania skúšok.

3. Všetky výberové konania sa vyhlásia v orgánoch všetkých troch Európskych spoločnstiev pri dodržaní rovnakých lehôt.

*Článok 2*

Uchádzači vyplnia formulár ustanovený menovacím orgánom.

Možno ich požiadať o poskytnutie ďalších dokumentov alebo informácií.

*Článok 3***▼ M112**

Výberová Komisia sa skladá z predsedu, ktorého vymenuje ustanovujúci orgán, a z členov, ktorých vymenujú ustanovujúci orgán a Výbor zamestnancov, pričom každý z nich vymenuje rovnaký počet členov.

**▼ M85**

V prípade spoločných verejných výberových konaní dvoch alebo viacerých orgánov sa výberová komisia skladá z predsedu vymenovaného menovacím orgánom uvedeným v ► **M112** článku 2 ods. 2 ◀ služobného poriadku a z členov vymenovaných menovacím orgánom uvedeným v ► **M112** článku 2



**▼M85**

ods. 2 ◀ služobného poriadku na návrh orgánov, ako aj z členov vymenovaných na základe dohody medzi výbormi zamestnancov orgánov tak, aby sa zabezpečilo rovnaké zastúpenie.

**▼B**

Výberovej komisii môže pri niektorých skúškach pomáhať jeden alebo viacero skúšajúcich vo funkcii poradcov.

Členovia výberovej komisie sa vyberajú z úradníkov, ktorých ►M112 funkčná skupina a ◀ trieda je aspoň rovnaká ako trieda obsadzovaného pracovného miesta.

**▼M112**

Ak sa výberová Komisia skladá z viac ako štyroch členov, musia byť obe pohlavia zastúpené aspoň dvoma členmi.

**▼B***Článok 4*

Menovací orgán vypracuje zoznam uchádzačov, ktorí spĺňajú podmienky ustanovené v článku 28 písm. a), b) a c) služobného poriadku, a pošle ho spolu so písami uchádzačov predsedovi výberovej komisie.

*Článok 5*

Po preskúmaní týchto spisov vypracuje výberová komisia zoznam uchádzačov, ktorí spĺňajú požiadavky uvedené v oznámení o výberovom konaní.

Ak výberové konanie vychádza zo skúšok, všetci uchádzači na zozname sú pripustení k skúškam.

Ak výberové konanie vychádza z kvalifikácie, výberová komisia po určení spôsobu hodnotenia kvalifikácie uchádzačov preskúma kvalifikáciu uchádzačov uvedených na zozname, uvedenom v prvom odseku.

Ak výberové konanie vychádza zo skúšok aj z kvalifikácie, výberová komisia uvedie, ktorí z uchádzačov na zozname sú pripustení k skúškam.

Po skončení tohto konania vypracuje výberová komisia zoznam vhodných uchádzačov, uvedený v článku 30 služobného poriadku; tento zoznam bude podľa možnosti obsahovať aspoň dvakrát toľko mien, koľko pracovných miest sa má obsadiť.

Výberová komisia predloží zoznam menovaciemu orgánu, spolu s odôvodnenou správou výberovej komisie, vrátane prípadných pripomienok jej členov.

*Článok 6*

Rokovanie výberovej komisie je tajné.

**▼M112***Článok 7*

1. Inštitúcie po konzultácii s Výborom pre Služobný poriadok poveria Úrad pre výber zamestnancov Európskych spoločností (ďalej „úrad“), aby prijal potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť uplatňovanie jednotných noriem pri výberových konaniach na miesta zamestnancov Spoločenských a pri hodnotiacich a skúšobných postupoch uvedených v článkoch 45 a 45a Služobného poriadku.

2. Úrad plní tieto úlohy:

- a) organizovať na žiadosť jednotlivých inštitúcií otvorené výberové konania;
- b) poskytovať na žiadosť jednotlivých inštitúcií technickú pomoc pri interných výberových konaniach, ktoré tieto inštitúcie organizujú;
- c) určovať obsah všetkých skúšok, organizovaných inštitúciami, s cieľom zabezpečiť harmonizované a jednotné plnenie požiadaviek článku 45a ods. 1 písm. c) Služobného poriadku;
- d) prevziať všeobecnú zodpovednosť za definovanie a organizáciu hodnotenia jazykových schopností s cieľom zabezpečiť harmonizované a jednotné plnenie požiadaviek článku 45 ods. 2 Služobného poriadku.

3. Úrad môže na žiadosť jednotlivých inštitúcií plniť aj ďalšie úlohy, spojené s výberom zamestnancov.

▼ **M112**

4. Úrad poskytuje jednotlivým inštitúciám na ich žiadosť pomoc s cieľom vybrať dočasných a zmluvných zamestnancov, najmä vymedzením obsahu skúšok a usporiadaním výberových konaní v rámci článkov 12 a 82 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov.

**▼B***PRÍLOHA IV***Príspevok podľa článkov 41 a 50 služobného poriadku***Jediný článok*

1. Úradník, na ktorého sa vzťahuje článok 41 alebo článok 50 služobného poriadku, má nárok:

- a) za tri mesiace na mesačný príspevok rovnajúci sa jeho základnému platu;
- b) za obdobie meniace sa podľa veku a dĺžky služby v súlade s tabuľkou uvedenou v odseku na mesačný príspevok rovnajúci sa:
  - 85 % jeho základného platu od štvrtého do šiesteho mesiaca,
  - 70 % jeho základného platu počas nasledujúcich piatich rokov,
  - 60 % jeho základného platu po uplynutí týchto piatich rokov.

Príspevok zanikne dňom, keď úradník dosiahne vek ►**M112** 63 ◀ rokov.

**▼M23**

Po dosiahnutí tohto veku až do 65. roku svojho života však úradník naďalej poberá príspevok, kým nedosiahne maximálny starobný dôchodok.

Základný plat na účely tohto článku je uvedený v tabuľke v článku 66 služobného poriadku, platnej od prvého dňa mesiaca, za ktorý má byť príspevok zaplatený.

**▼B**

2. Ustanovenia tejto prílohy sa preskúmajú po nadobudnutí účinnosti služobného poriadku.

3. Obdobie, počas ktorého má úradník dostávať príspevok uvedený v článku 41 alebo v článku 50 služobného poriadku, sa určí tak, že dĺžka jeho služby sa vynásobí percentom zodpovedajúcim jeho veku, uvedeným v nasledujúcej tabuľke; toto obdobie sa v prípade potreby zaokrúhli na najbližší mesiac smerom nadol.

Vek	%
20	18
21	19,5
22	21
23	22,5
24	24
25	25,5
26	27
27	28,5
28	30
29	31,5
30	33
31	34,5
32	36
33	37,5
34	39

**▼ B**

Vek	%
35	40,5
36	42
37	43,5
38	45
39	46,5
40	48
41	49,5
42	51
43	52,5
44	54
45	55,5
46	57
47	58,5
48	60
49	61,5
50	63
51	64,5
52	66
53	67,5
54	69
55	70,5
56	72
57	73,5
58	75
► <b>M23</b> 59 až 64 ◀	► <b>M23</b> 76,5 ◀

**▼ M112**

4. Počas trvania nároku na príspevok a počas prvých šiestich mesiacov po jeho zániku má zamestnanec, uvedený v článkoch 41 a 50 Služobného poriadku, nárok, pre seba alebo pre osoby zahrnuté do jeho poistenia, na dávky zo systému nemocenského poistenia, stanoveného v článku 72 Služobného poriadku, ak zamestnanec platí požadovaný príspevok, ktorý sa vypočíta buď z jeho základného platu, alebo na základe jeho percentuálnej časti, určenej v odseku 1 tohto článku, a ak nevykonáva zárobkovú pracovnú činnosť.

**▼ B**

Po uplynutí obdobia uvedeného v prvom pododseku a za podmienok, ktoré sú v ňom ustanovené, môže dotknutý úradník na vlastnú žiadosť pokračovať v poberaní dávok z uvedeného systému nemocenského poistenia pod podmienkou, že uhradí celý príspevok uvedený v článku 72 ods. 1 služobného poriadku.

**▼B**

Keď nárok úradníka na príspevok zanikne, jeho príspevok sa vypočíta na základe mesačného príspevku, ktorý mu bol naposledy vyplatený.

Ak začal úradník čerpať dôchodok z dôchodkového systému uvedeného v služobnom poriadku, na účely článku 72 služobného poriadku sa s ním zaobchádza rovnako ako s úradníkom, ktorý zostal v službe až do ►M112 63 ◀. roku svojho života.

▼ M112*PRÍLOHA IVa***Práca na čiastočný úväzok***Článok 1*

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

Povolenie môže byť vydané najmenej na jeden mesiac a najviac na tri roky bez toho, aby tým boli dotknuté prípady uvedené v článku 15 a článku 55a ods. 2 písm. e).

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

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

*Článok 2*

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

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

*Článok 3*

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

Príspevky do systému nemocenského poistenia sa vypočítajú zo základného platu zamestnanca pracujúceho na plný úväzok. Príspevky do dôchodkového systému sa vypočítajú zo základného platu zamestnanca pracujúceho na čiastočný úväzok. Zamestnanec môže súčasne požiadať, aby mu v súlade s článkom 83 Služobného poriadku boli príspevky do dôchodkového systému vypočítané zo základného platu zamestnanca pracujúceho na plný úväzok. Na účely článkov 2, 3 a 5 prílohy VIII sa získané práva na dôchodok vypočítajú pomerne podľa percenta zaplatených príspevkov.

Počas obdobia práce na čiastočný úväzok zamestnanec nesmie pracovať v nadčasoch alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť, než je činnosť v súlade s článkom 15 Služobného poriadku.

*Článok 4*

Bez ohľadu na ustanovenia článku 3 ods. 1 prvá veta, zamestnanci starší ako 55 rokov, ktorí môžu pracovať na polovičný úväzok pri príprave na odchod do dôchodku, dostávajú znížený základný plat, zodpovedajúci vyššej z dvoch čiastok, vypočítaných pomocou týchto percentuálnych častí zo základného platu pri práci na plný úväzok:

- a) 60 %;
- b) alebo percentuálna časť, zodpovedajúca počtu odslúžených rokov v zmysle článkov 2, 3, 4, 5, 9 a 9a prílohy VIII na začiatku obdobia práce na polovičný úväzok, s pripočítaním 10 %.

Zamestnanci, ktorí podľa tohto článku predložia žiadosť, sú povinní po skončení práce na polovičný úväzok odísť do dôchodku alebo vrátiť čiastku presahujúcu 50 % zo základného platu, ktorý dostávali v čase práce na polovičný úväzok.

▼ M112

*Článok 5*

Ustanovujúci orgán môže vydať podrobné pravidlá uplatňovania týchto ustanovení.

**▼ B***PRÍLOHA V***Dovolenka****OBSAH**

Oddiel 1:	Riadna dovolenka 1 – 5
Oddiel 2:	Mimoriadna dovolenka 6
Oddiel 3:	Čas na cestu 7

## Oddiel 1

**RIADNA DOVOLENKA***Článok 1*

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

*Článok 2*

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

*Článok 3*

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

*Článok 4*

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

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

Čiastka vypočítaná spôsobom uvedeným v predchádzajúcom odseku sa odpočíta od platby, na ktorú má nárok úradník, ktorý v čase odchodu zo služby čerpal riadnu dovolenku presahujúcu jeho nárok k tomuto dňu.

*Článok 5*

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

## Oddiel 2

**MIMORIADNA DOVOLENKA***Článok 6*

Okrem riadnej dovolenky môže sa úradníkovi na základe žiadosti poskytnúť mimoriadna dovolenka. Mimoriadna dovolenka sa poskytne najmä v nasledujúcich prípadoch a v uvedenom rozsahu:



**▼ B**

- svadba úradníka: štyri dni,
- zmena bydliska úradníka: max. dva dni,
- vážna choroba manžela/manželky: max. tri dni,
- smrť manžela/manželky: štyri dni,
- vážna choroba príbuzného vo vzostupnej línii: max. dva dni,
- smrť príbuzného v priamej línii: dva dni,
- ► **M112** ————— ◀ svadba dieťaťa: dva dni,

**▼ M112**

- narodenie dieťaťa: 10 dní, ktoré musia byť vyčerpané počas štrnástich týždňov po narodení,
- smrť manželky počas materskej dovolenky: počet dní, zodpovedajúci zvyšku materskej dovolenky; ak zosnulá manželka nie je zamestnankyňou, zvyšok materskej dovolenky sa určí obdobne uplatnením ustanovení článku 58 Služobného poriadku,

**▼ B**

- vážna choroba dieťaťa: max. dva dni,

**▼ M112**

- veľmi vážna choroba dieťaťa, potvrdená lekárom, alebo hospitalizácia dieťaťa mladšieho ako 12 rokov: najviac päť dní,

**▼ B**

- smrť dieťaťa: štyri dni,

**▼ M112**

- osvojenie dieťaťa: 20 týždňov, s predĺžením na 24 týždňov v prípade osvojenia postihnutého dieťaťa:

Na každé osvojené dieťa sa poskytuje nárok len na jedno obdobie osobitnej dovolenky, ktoré môže byť rozdelené medzi adoptívnych rodičov, ak sú obaja zamestnancami. Poskytuje sa, len ak manželka alebo manžel zamestnanca vykonáva zárobkovú činnosť aspoň na polovičný úväzok. Ak manželka alebo manžel pracuje mimo inštitúcií Spoločenstiev a využije porovnateľnú dovolenku, zodpovedajúci počet dní sa odpočíta od nároku zamestnanca.

Ustanovujúci orgán môže v prípade potreby poskytnúť ďalšiu osobitnú dovolenku v prípadoch, keď vnútroštátne právne predpisy krajiny, v ktorej sa uskutočňuje osvojovacie konanie a ktorá nie je krajinou zamestnania zamestnanca adoptujúceho dieťa, vyžaduje prítomnosť jedného alebo oboch adoptívnych rodičov,

- Osobitná dovolenka v trvaní 10 dní sa poskytuje, ak zamestnanec nevyužije celú osobitnú dovolenku v dĺžke 20 alebo 24 týždňov z dôvodu prvej vety tejto zarážky; táto ďalšia osobitná dovolenka sa poskytuje len raz pre každé osvojené dieťa.

**▼ M39**

Orgán môže poskytnúť mimoriadnu dovolenku aj v prípade ďalšieho vzdelávania v rámci limitov určených v programe ďalšieho vzdelávania, vypracovaného orgánom v súlade s tretím odsekom ► **M112** článku 24a ◀ služobného poriadku.

**▼ M112**

Na účely tohto článku sa slobodný partner zamestnanca pokladá za manžela alebo manželku, ak sú splnené prvé tri podmienky v článku 1 ods. 2 písm. c) prílohy VII.

**▼ B**

## Oddiel 3

## ČAS NA CESTU

## Článok 7

**▼ M9**

K dĺžke dovolenky uvedenej v oddiele 1 sa pripočíta čas na cestu podľa vzdialenosti po železnici medzi miestom dovolenky a miestom výkonu práce, vypočítaný nasledujúcim spôsobom:

- 50 až 250 km: jeden deň na cestu tam a späť,

**▼ M9**

- 251 až 600 km: dva dni na cestu tam a späť,
- 601 až 900 km: tri dni na cestu tam a späť,
- 901 až 1 400 km: štyri dni na cestu tam a späť,
- 1 401 až 2 000 km: päť dní na cestu tam a späť,
- viac ako 2 000 km: šesť dní na cestu tam a späť.

**▼ M112****▼ M9**

Na účely tohto článku bude miesto dovolenky v prípade riadnej dovolenky miestom pôvodu.

**▼ M112**

Predchádzajúce ustanovenia sa uplatňujú na zamestnancov, ktorých miesto zamestnania sa nachádza na území členských štátov. Ak sa miesto zamestnania nachádza mimo tohto územia, čas na cestu sa určí na základe osobitného rozhodnutia, ktoré prihliada na konkrétne potreby.

**▼ M9**

Ak sa poskytne mimoriadna dovolenka podľa oddielu 2, čas na cestu sa určí na základe osobitného rozhodnutia, berúceho do úvahy konkrétne potreby.

**▼B***PRÍLOHA VI***Náhradné voľno a odmena za nadčasy***Článok 1*

V rámci limitov ustanovených v článku 56 služobného poriadku nadčasy odpracované úradníkom v ►**M112** platových triedach AST 1 až AST 4 ◀ zakladajú jeho nárok na náhradné voľno alebo na odmenu takto:

- a) Za každú hodinu nadčasov má nárok na ►**M39** jeden a pol hodiny ◀ náhradného voľna; ak sa hodina nadčasu odpracuje medzi 22.00 h a 7.00 h alebo v nedeľu, alebo v štátny sviatok, nárok na náhradné voľno je ►**M39** dve hodiny ◀; pri poskytovaní náhradného voľna sa budú brať do úvahy požiadavky služby a preferencie dotknutého úradníka.
- b) Ak požiadavky služby nedovoľujú čerpanie náhradného voľna počas mesiaca nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého sa nadčasy odpracovali, menovací orgán povolí odmenu za nekompenzované nadčasy vo výške ►**M39** 0,56 % ◀ mesačného základného platu za každú hodinu nadčasov na základe uvedenom v písm. a).
- c) Pre vznik nároku na náhradné voľno alebo odmenu za jednu hodinu nadčasov je potrebné odpracovať navyše aspoň 30 minút.

*Článok 2*

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

*Článok 3*

Bez ohľadu na predchádzajúce ustanovenia tejto prílohy môže sa odmena za nadčasy odpracované niektorými skupinami úradníkov v ►**M112** platových triedach AST 1 až AST 4 ◀ v osobitných podmienkach zaplatiť vo forme pevného príspevku, ktorého výšku a podmienky určí menovací orgán po porade so spoločným výborom.

**▼ B***PRÍLOHA VII***Odmena a náhrada výdavkov****OBSAH**

Oddiel 1:	Rodinné prídavky 1 – 3
Oddiel 2:	Príspevok na expatriáciu 4
Oddiel 3:	Náhrada výdavkov
A —	Príspevok na usídlenie 5
B —	Príspevok na presídlenie 6
C —	Cestovné výdavky 7 a 8
D —	Výdavky na sťahovanie 9
E —	Diéty 10
F —	Výdavky na služobnú cestu 11 – 13a
G —	Paušálna náhrada výdavkov 14 a 15
Oddiel 4:	Platba funkčných požitkov a dávok 16 a 17

## Oddiel 1

**RODINNÉ PRÍDAVKY***Článok 1***▼ M112**

1. Príspevok na domácnosť stanoví v základnej výške ► **M122** 164,27 EUR ◀, plus 2 % zo základného platu zamestnanca.

**▼ M25**

2. Príspevok na domácnosť sa poskytuje:

- ženatému úradníkovi/vydatej úradníčke;
- úradníkovi, ktorý je ovdovený, rozvedený, súdne rozlúčený alebo slobodný a má jedno alebo viac nezaopatrených detí v zmysle článku 2 ods. 2 a 3 nižšie;

**▼ M112**

- zamestnancovi, ktorý je zaregistrovaný ako stály nemanželský partner, ak:
  - dvojica predloží právny dokument, uznaný ako taký členským štátom alebo iným príslušným orgánom členského štátu, potvrdzujúci ich stav ako partnerov v nemanželskom zväzku;
  - ani jeden z partnerov nie je v manželskom zväzku alebo inom nemanželskom partnerskom vzťahu;
  - partneri nie sú v žiadnom z nasledujúcich príbuzenských vzťahov: rodič, dieťa, prarodič, vnuk/vnučka, brat, sestra, teta, strýko, synovec, neter, zať, nevesta;
  - dvojica nemá možnosť v členskom štáte uzavrieť právoplatné manželstvo; na účely tohto bodu sa dvojica pokladá za dvojicu, ktorá má možnosť uzavrieť právoplatné manželstvo, len ak obaja partneri spĺňajú všetky podmienky ustanovené právnymi predpismi členského štátu, ktoré uzatvorenie manželstva takejto dvojice povoľujú;

**▼ M25**

► **M112** d) ◀ na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia menovacieho orgánu, vychádzajúceho z podporných dokumentov, úradníkovi, ktorý síce nespĺňa podmienky ► **M112** stanovené v písm. a), b) a c) ◀, no v skutočnosti preberá zodpovednosť za rodinu.

3. Ak je manžel/manželka úradníka zárobkovo činná a má ročné príjmy pred zdanením prevyšujúce ► **M39** základný ročný plat úradníka zaradeného do ► **M112** druhého platového stupňa triedy 3 ◀, určené pomocou sadzby pre krajinu, kde manžel/manželka vykonáva svoje zamestnanie ◀, úradník majúci nárok na príspevok na domácnosť nebude poberať tento príspevok, s výnimkou osobitného rozhodnutia menovacieho orgánu. Úradník má však nárok na tento príspevok, ak manželia majú jedno alebo viac nezaopatrených detí.

4. V prípadoch, keď podľa predchádzajúcich ustanovení majú manžel aj manželka zamestnaní v službách spoločnstiev nárok na príspevok na domácnosť, tento príspevok sa vyplatí len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

**▼ M56**

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

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

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

**▼ B***Článok 2***▼ M16**

1. Úradník, ktorý má jedno alebo viac nezaopatrených detí, v súlade s odsekmi 2 a 3 nižšie poberá príspevok vo výške ► **M122** 358,96 EUR ◀ za mesiac na každé nezaopatrené dieťa

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

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

**▼ M112**

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

**▼ M16**

3. Príspevok sa poskytuje:

- a) automaticky na deti mladšie ako 18 rokov;
- b) na základe žiadosti s podpornými dôkazmi, predloženej úradníkom, na deti vo veku od 18 do 26 rokov, ktoré sa zúčastňujú na vzdelávaní alebo odbornej príprave.

**▼ B**

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

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

6. Na každé nezaopatrené dieťa v zmysle tohto článku sa vypláca len jeden príspevok na nezaopatrené dieťa, aj keď sú rodičia zamestnaní v dvoch rôznych orgánoch troch Európskych spoločnstiev.

**▼ M56**

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

**▼ B***Článok 3***▼ M112**

1. V súlade s podmienkami stanovenými vo všeobecných vykonávacích predpisoch zamestnanec dostáva príspevok na vzdelanie zodpovedajúci skutočne vzniknutým nákladom do maximálnej výšky ► **M122** 243,55 EUR ◀ mesačne na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 ods. 2 tejto prílohy, ktoré má aspoň päť rokov a pravidelne a celodenne navštevuje základnú alebo strednú školu, ktorá účtuje poplatky, alebo zariadenie vyššieho vzdelávania. Požiadavka navštevovania školy, ktorá účtuje poplatky, sa neuplatňuje na úhradu nákladov na školskú dopravu.

**▼ M16**

Nárok na tento príspevok vznikne prvým dňom mesiaca, v ktorom dieťa začne navštevovať vzdelávacie zariadenie prvého stupňa, a zanikne po uplynutí mesiaca, v ktorom dieťa dosiahne vek 26 rokov.

**▼ M112**

Poskytovaný príspevok podlieha stropu dvojnásobku maxima, predpísaného v prvom pododseku:

**▼ M39**

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

európskej školy alebo

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

**▼ M29**

— úradníka, ktorého miesto výkonu práce je vzdialené aspoň 50 km od zariadenia vyššieho vzdelávania v krajine, ktorej je štátnym príslušníkom, alebo vyučujúceho v jeho jazyku, ak dieťa skutočne navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania vzdialené aspoň 50 km od miesta výkonu práce a ak úradník má nárok na príspevok na expatriáciu; druhá podmienka sa nepoužije, ak takéto zariadenie neexistuje v krajine, ktorej je úradník štátnym príslušníkom ► **M112** alebo ak dieťa navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania v inej krajine, ako v ktorej má zamestnanec miesto zamestnania, ◀

**▼ M112**

— za rovnakých podmienok ako v predchádzajúcich dvoch zarážkach osôb, majúcich nárok na príspevok, ktoré nie sú v činnnej službe, s prihliadnutím na miesto trvalého bydliska namiesto miesta zamestnania.

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

**▼ M56**

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

**▼ M112**

2. pre každé nezaopatrené dieťa podľa článku 2 ods. 2 tejto prílohy, ktoré má menej ako päť rokov alebo ešte nenavštevuje pravidelne a celodenne základnú alebo strednú školu, výška tohto príspevku je stanovená na ► **M122** 87,69 EUR ◀ mesačne. Uplatňuje sa odsek 1 posledný pododsek prvá veta.

**▼ B**

## Oddiel 2

**PRÍSPEVOK NA EXPATRIÁCIU***Článok 4*

1. ► **M9** Príspevok na expatriáciu sa vypláca vo výške 16 % z celkového základného platu, po pripočítaní ► **M25** príspevku na domácnosť ◀ a príspevku na nezaopatrené dieťa: ◀

**▼ B**

a) úradníkom:

— ktorí nie sú a nikdy neboli štátnymi príslušníkmi štátu ► **M39** \_\_\_\_\_ ◀, na ktorého území sa nachádza ich miesto výkonu práce, a

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

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

**▼ M16**

Príspevok na expatriáciu nemôže byť nižší ako ► **M122** 486,88 EUR ◀ za mesiac.

**▼ M25**

\_\_\_\_\_

**▼ M39**

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

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

**▼ M112**

\_\_\_\_\_

**▼ B**

## Oddiel 3

## NÁHRADA VÝDAVKOV

## A. Príspevok na usídlenie

## Článok 5

**▼ M112**

1. Príspevok na usídlenie vo výške dvoch mesačných základných plátov v prípade zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a vo výške jedného mesačného základného platu v ostatných prípadoch, sa vypláca zamestnancovi prijatému do trvalého pracovného pomeru, ktorý predloží dôkaz, že bol nútený zmeniť bydlisko, aby splnil požiadavky článku 20 Služobného poriadku.

**▼ M25**

V prípadoch, ak nárok na príspevok na usídlenie má manžel aj manželka, ktorí sú úradníkmi ► **M112** alebo ostatnými zamestnancami ◀ Európskych spoločenstiev, tento príspevok sa vypláca len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

**▼ M23**

Príspevok na usídlenie sa stanoví pomocou sadzby určenej pre miesto, kde je zamestnaný príslušný úradník.

**▼ B**

2. Príspevok na usídlenie v rovnakej výške sa vypláca každému úradníkovi, ktorý bol preložený na nové miesto výkonu práce a v dôsledku toho musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 20 služobného poriadku.

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

**▼ B**

Príspevok na usídlenie sa zaplatí po predložení dokumentov potvrdzujúcich skutočnosť, že sa úradník, spolu so svojou rodinou, ak má nárok ► **M25** na príspevok na domácnosť ◀, usadil v mieste výkonu práce.

4. Úradník, ktorý má nárok ► **M25** na príspevok na domácnosť ◀ a neusadí sa so svojou rodinou vo svojom mieste výkonu práce, dostane len polovicu príspevku, na ktorý by mal inak nárok; druhá polovica sa vyplatí, až sa jeho rodina usadí v jeho mieste výkonu práce, ak tak urobí v lehotách ustanovených v článku 9 ods. 3. Ak úradník bude preložený na miesto, kde býva jeho rodina, pred usadením sa jeho rodiny v jeho mieste výkonu práce, nevznikne mu tým nárok na zálohu na príspevok na usídlenie.

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

**▼ M23**

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

**▼ B****B. Príspevok na presídlenie***Článok 6*

1. Úradník prijatý do trvalého služobného pomeru, ► **M112** ktorý predloží dôkaz o zmene bydliska ◀, má po skončení služby nárok na príspevok na presídlenie, zodpovedajúci dvojmesačnému základnému platu v prípade úradníka, ► **M25** ktorý má nárok na príspevok na domácnosť ◀, alebo jednemesačnému základnému platu ► **M25** v ostatných prípadoch ◀, ak ukončil štvorročnú službu a nedostane podobný príspevok vo svojom novom zamestnaní. ► **M25** V prípadoch, keď nárok na príspevok na presídlenie má manžel aj manželka, ktorí sú úradníkmi ► **M112** alebo ostatnými zamestnancami ◀ spoločenstiev, zaplatí sa tento príspevok len osobe, ktorej základný plat je vyšší. ◀

Na účely výpočtu jeho služby sa vezmú do úvahy roky, ktoré strávil v každom administratívnom postavení, uvedenom v článku 35 služobného poriadku, okrem dovolenky z osobných dôvodov.

Toto minimálne obdobie sa nebude uplatňovať v prípade odchodu do dôchodku v zújme služby.

**▼ M23**

Príspevok na presídlenie sa určí pomocou sadzby určenej pre posledné miesto výkonu práce dotknutého úradníka.

**▼ M25**

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

**▼ B**

3. Príspevok na presídlenie sa vypočíta na základe rodinného stavu úradníka a platu ku dňu ukončenia služby.

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

Presídlenie úradníka alebo rodiny zosnulého úradníka sa uskutoční do troch rokov odo dňa ukončenia jeho služby.

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



**▼ B****C. Cestovné výdavky***Článok 7*

1. Úradník má nárok na náhradu cestovných výdavkov pre seba, svoju manželku/manžela a závislé osoby, skutočne žijúce v jeho domácnosti:

- a) pri prijatí vymenovania z miesta, kde bol prijatý do zamestnania, na miesto, kde je zamestnaný;
- b) po ukončení služby v zmysle článku 47 služobného poriadku z miesta, kde je zamestnaný, na miesto pôvodu vymedzené v odseku 3 nižšie;
- c) pri každom preložení, vyžadujúcom zmenu jeho miesta výkonu práce.

V prípade úmrtia úradníka majú vdova a závislé osoby nárok na náhradu cestovných výdavkov za rovnakých podmienok.

Cestovné výdavky zahŕňajú aj náklady na rezerváciu miesteniek, prepravu batožiny a prípadne nevyhnutné výdavky na ubytovanie v hoteli.

**▼ M112**

2. Základom pre výpočet náhrady je cestovné za prvú triedu najkratšou a najekonomickou zvyčajnou trasou po železnici medzi miestom zamestnania a miestom prijatia do zamestnania alebo miestom pôvodu.

Ak trasa, uvedená v prvom pododseku, presiahne 500 km a v prípadoch, keď zvyčajná trasa vedie cez more, príslušný zamestnanec má po predložení cestovných lístkov nárok na náhradu ceny letenky v obchodnej triede alebo rovnocennej triede. V prípade použitia iných dopravných prostriedkov než sú vyššie uvedené prostriedky, výpočet náhrady vychádza z nákladov na cestu vlakom bez ubytovania v lôžkovom vozni. Ak výpočet na tomto základe nie je možný, podmienky náhrady sa stanovujú osobitným rozhodnutím ustanovujúceho orgánu.

**▼ B**

3. Miesto pôvodu úradníka sa určí v čase, keď prijme vymenovanie, berúc do úvahy miesto, kde bol prijatý do zamestnania, alebo centrum jeho záujmov. Taktó určené miesto pôvodu sa môže zmeniť na základe osobitného rozhodnutia menovacieho orgánu počas trvania služobného pomeru úradníka alebo po jeho odchode zo služby. Počas trvania jeho služobného pomeru sa toto rozhodnutie prijme len v mimoriadnych prípadoch a po predložení príslušných podporných dôkazov úradníkom.

Účinok tejto zmeny nebude taký, aby sa za centrum záujmov úradníka uznalo miesto nachádzajúce sa mimo území členských štátov spoločenstiev alebo krajín a území uvedených v prílohe IV Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva.

*Článok 8***▼ M112**

1. Zamestnanci majú pre seba v každom kalendárnom roku nárok na výplatu čiastky, zodpovedajúcej nákladom na cestu z miesta zamestnania na miesto pôvodu, definovanej v článku 7, a ak majú nárok na príspevok na domácnosť, pre manželku a závislé osoby podľa článku 2.

Ak sú manžel a manželka zamestnancami Spoločenstiev, každý z nich má právo získať pre seba a pre závislé osoby paušálnu výplatu cestovných výdavkov v súlade s predchádzajúcimi ustanoveniami; každá závislá osoba má nárok len na jednu platbu. Výška výplaty pre nezaopatrené deti sa stanovuje na žiadosť manžela alebo manželky na základe miesta pôvodu jedného alebo druhého z nich.

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

Akákoľvek zmena základu pre výpočet, ku ktorej môže dôjsť zmenou rodinného stavu po dni výplaty príslušných čiastok, neznamená pre príslušného zamestnanca povinnosť vrátiť vyplatenú čiastku.

Cestovné výdavky pre deti od dvoch do 10 rokov sa vypočítajú na základe polovice príspevku na kilometer a polovice paušálneho príplatku, pričom na účely výpočtu sa uznávajú tie deti, ktorým uplynul druhý alebo desiaty rok života k 1. januáru bežného roka.

**▼ M112**

2. Paušálna platba vychádza z príspevku na kilometer vzdialenosti medzi miestom zamestnania zamestnanca a miestom prijatia do zamestnania alebo miestom pôvodu; táto vzdialenosť sa vypočíta podľa metódy stanovenej v článku 7 ods. 2 prvý pododsek.

Príspevok na kilometrovné je:

**▼ M122**

- 0 EUR za každý kilometer od 0 do 200 km,
- 0,3651 EUR za každý kilometer od 201 do 1 000 km,
- 0,6085 EUR za každý kilometer od 1 001 do 2 000 km,
- 0,3651 EUR za každý kilometer od 2 001 do 3 000 km,
- 0,1216 EUR za každý kilometer od 3 001 do 4 000 km,
- 0,0586 EUR za každý kilometer od 4 001 do 10 000 km,
- 0 EUR za každý kilometer nad 10 000 km.

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

- 182,54 EUR, ak je vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu od 725 km do 1 450 km,
- 365,04 EUR, ak je vzdialenosť po železnici medzi miestom výkonu práce a miestom pôvodu vyššia ako 1 450 km.

**▼ M112**

Výška uvedených príspevkov na kilometrovné a paušálneho príplatku sa každý rok upravujú v rovnakom pomere ako odmena.

**▼ B**

3. Úradník, ktorého služobný pomer sa skončí v priebehu kalendárneho roka z iného dôvodu ako z dôvodu úmrtia, alebo ktorý strávi časť roka na dovolenke z osobných dôvodov, má v prípade, že v príslušnom roku strávil v aktívnom služobnom pomere orgánu troch európskych spoločenstiev menej ako deväť mesiacov, nárok len na časť platby uvedenej v odseku 1, vypočítanú podľa času, ktorý strávil v aktívnom služobnom pomere.

**▼ M112**

4. Predchádzajúce ustanovenia sa uplatňujú na zamestnancov, ktorých miesto zamestnania sa nachádza na území členských štátov. Zamestnanci, ktorých miesto zamestnania sa nachádza mimo územia členských štátov, majú za seba, a, ak majú nárok na príspevok na domácnosť, aj za svojho manžela/svoju manželku a ostatné závislé osoby podľa článku 2, v každom kalendárnom roku nárok na náhradu cestovných výdavkov do miesta ich pôvodu alebo na náhradu cestovných výdavkov na iné miesto, nepresahujúcu výdavky na cestu do miesta ich pôvodu. Ak však manžel/manželka a osoby uvedené v článku 2 ods. 2 nežijú so zamestnancom v mieste jeho zamestnania, majú v každom kalendárnom roku nárok na náhradu cestovných výdavkov z miesta pôvodu do miesta zamestnania alebo na iné miesto nepresahujúcu náklady na prv uvedenú cestu.

Tieto cestovné výdavky nahrádzajú vo forme paušálnej platby, ktorá vychádza z nákladov na cestu lietadlom v triede bezprostredne vyššou ako ekonomická trieda.

**▼ B****D. Výdavky na sťahovanie***Článok 9*

1. Výdavky, ktoré vzniknú v súvislosti so sťahovaním nábytku a osobných vecí, vrátane nákladov na poistenie proti bežným rizikám (poškodenie, krádež, požiar), sa nahradia úradníkovi, ktorý sa musí presťahovať, aby splnil požiadavky článku 20 služobného poriadku, a ktorému tie isté výdavky neboli nahradené z iného zdroja. Táto náhrada nepresiahne výšku vopred schváleného odhadu. Najmenej dva odhady sa predložia príslušným oddeleniam orgánu, ktoré môžu, ak ich považujú za príliš vysoké, vybrať inú sťahovaciu firmu. V druhom prípade môže byť nárok na náhradu obmedzený výškou odhadu tejto firmy.

2. Po ukončení služby alebo úmrtí úradníka sa nahradia výdavky, ktoré vznikli v súvislosti so sťahovaním z jeho miesta výkonu práce na miesto jeho pôvodu.

**▼ B**

Ak nebol zosnulý úradník ženatý/vydatá, výdavky sa nahradia jeho oprávneným nástupcom.

3. V prípade úradníka prijatého do trvalého služobného pomeru, sa sťahovanie musí uskutočniť do jedného roka od uplynutia skúšobnej lehoty.

Po ukončení služby sa sťahovanie musí uskutočniť do troch rokov spôsobom ustanoveným v druhom pododseku článku 6 ods. 4.

Výdavky na sťahovanie, ktoré vzniknú po uplynutí lehôt uvedených vyššie, sa nahradia len v mimoriadnych prípadoch na základe osobitného rozhodnutia menovacieho orgánu.

**E. Diéty***Článok 10***▼ M112**

1. Ak zamestnanec predloží dôkaz, že musí zmeniť svoje bydlisko, aby splnil požiadavky článku 20 Služobného poriadku, má počas obdobia uvedeného v odseku 2 tohto článku nárok na diéty za kalendárny deň takto:

**▼ M122**

— 37,73 EUR pre úradníka, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť,

— 30,42 EUR pre úradníka, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

**▼ M112**

Uvedená stupnica sa reviduje pri každej úprave odmien podľa článku 65 Služobného poriadku.

**▼ M23**

2. Obdobie, pre ktoré sa poskytujú diéty, je takéto:

a) v prípade úradníka, ► **M25** ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť ◀: 120 dní;

b) v prípade úradníka, ► **M25** ktorý má nárok na príspevok na domácnosť ◀: 180 dní, alebo ak úradník pracuje v skúšobnej lehote, skúšobná lehota plus jeden mesiac.

**▼ M25**

V prípadoch, keď má na základné diéty nárok manžel aj manželka, ktorí sú úradníkmi ► **M112** alebo ostatnými zamestnancami ◀ Európskych spoločností, obdobie, pre ktoré sa tieto diéty poskytujú, ustanovené v písm. b), sa uplatní na osobu, ktorej základný plat je vyšší. Obdobie ustanovené v písm. a) sa uplatní na druhú osobu.

**▼ M23**

Diéty sa nebudú v žiadnom prípade poskytovať po dni, keď sa úradník presťahuje, aby splnil požiadavky článku 20 služobného poriadku.

**▼ M112**

\_\_\_\_\_

**▼ B****F. Výdavky na služobnú cestu***Článok 11*

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

**▼ M112**

\_\_\_\_\_

**▼ B**

2. ► **M112** V cestovnom príkaze sa uvedie pravdepodobná dĺžka služobnej cesty, na základe ktorej sa vypočíta každá záloha, ktorú zamestnanec môže z denných diét čerpať. ◀ Ak sa neprijme osobitné rozhodnutie, záloha sa nevypláti, ak sa predpokladá, že služobná cesta si nevyžiada viac ako 24-hodinovú neprítomnosť, a ak sa má vykonať v krajine používajúcej rovnakú menu, aká sa používa v mieste, kde je príslušný úradník zamestnaný.

**▼ M112**

3. S výnimkou osobitných prípadov, ktoré budú určené na základe osobitného rozhodnutia, a najmä ak je zamestnanec odvolaný z dovolenky, náhrada výdavkov na služobnú cestu sa obmedzí nákladmi na najhospodárnejšiu cestu medzi miestom zamestnania a miestom služobnej cesty, ktorá nevyžaduje, aby zamestnanec na služobnej ceste podstatne predĺžil svoj pobyt.

*Článok 12***1. Cestovanie vlakom**

Cestovné výdavky na služobné cesty po železnici sa nahrádzajú po predložení podporných dokladov na základe nákladov na cestovanie prvou triedou po najkratšej trase medzi miestom zamestnania a miestom služobnej cesty.

**2. Cestovanie lietadlom**

Zamestnanci sú oprávnení cestovať lietadlom, ak je celková vzdialenosť cesty tam a späť po železnici aspoň 800 kilometrov.

**3. Cestovanie po mori**

Ustanovujúci orgán povoľuje v jednotlivých prípadoch a v závislosti na dĺžke a nákladoch na cestu použitie cestovných tried a príplatky za kajutu, ktoré môžu byť nahradené.

**4. Cestovanie autom**

Cestovné náklady sú nahradené vo forme paušálnej čiastky, vychádzajúcej z nákladov na cestu vlakom v súlade s bodom 1; nevyplácajú sa žiadne ďalšie príplatky.

V prípade, že zamestnanec cestuje na služobnú cestu za mimoriadnych okolností, ustanovujúci orgán môže rozhodnúť, že poskytne tomuto zamestnancovi príspevok za kilometer cesty namiesto náhrady vyššie uvedených cestovných nákladov, ak cestovanie verejnou dopravou je zjavne nevýhodné.

*Článok 13*

1. Denné diéty pre služobné cesty zahŕňujú paušálnu čiastku, slúžiacu na pokrytie všetkých výdavkov, ktoré vznikli osobe na služobnej ceste: raňajky, dve hlavné jedlá a nepredvídané výdavky vrátane miestneho cestovného. Náklady na ubytovanie vrátane miestnych poplatkov sa nahrádzajú najviac do výšky určenej pre každú krajinu a po predložení podporných dokladov.

2. a) Stupnica pre členské štáty je takáto:

**▼ M119***(EUR)*

Miesto určenia	Strop nákladov na ubytovanie (hotel)	Denné diéty na služobnej ceste
Belgicko	140	92
Bulharsko	169	58
Česká republika	155	75
Dánsko	150	120
Nemecko	115	93
Estónsko	110	71
Grécko	140	82
Španielsko	125	87
Francúzsko	150	95
Írsko	150	104
Taliansko	135	95
Cyprus	145	93
Lotyšsko	145	66
Litva	115	68

▼ **M119**

(EUR)

Miesto určenia	Strop nákladov na ubytovanie (hotel)	Denné diéty na služobnej ceste
Luxembursko	145	92
Maďarsko	150	72
Malta	115	90
Holandsko	170	93
Rakúsko	130	95
Poľsko	145	72
Portugalsko	120	84
Rumunsko	170	52
Slovinsko	110	70
Slovensko	125	80
Fínsko	140	104
Švédsko	160	97
Spojené kráľovstvo	175	101

▼ **M112**

Ak zamestnancovi na služobnej ceste bezplatne poskytla alebo nahradila jedlo alebo ubytovanie jedna z inštitúcií Spoločenstiev, správa alebo cudzia organizácia to musí oznámiť. V tom prípade sa vykoná zodpovedajúci odpočet.

b) Stupnicu pre služobné cesty v krajinách mimo európskeho územia členských štátov určuje a pravidelne upravuje ustanovujúci orgán.

3. Rada každé dva roky reviduje sadzby stanovené v odseku 2 písm. a). Táto revízia sa vykonáva na základe správy Komisie o cenách hotelového ubytovania, reštauračných a stravovacích služieb, s prihliadnutím na ukazovatele vývoja týchto cien. Na účely tejto revízie sa Rada uznáva na návrh Komisie kvalifikovanou väčšinou stanovenou v článku 205 ods. 2 druhý pododsek prvá zarážka Zmluvy o ES.

*Článok 13a*

Vykonávacie predpisy k článkom 11, 12 a 13 tejto prílohy ustanovia jednotlivé inštitúcie podľa všeobecných vykonávacích ustanovení.

▼ **B****G. Paušálna náhrada výdavkov***Článok 14*

1. Úradníkom, ktorým z dôvodu svojich povinností pravidelne vznikajú reprezentačné výdavky, môže menovací orgán poskytnúť príspevok s pevnou sadzbou, ktorého výšku určí tento orgán.

V mimoriadnych prípadoch môže menovací orgán okrem toho rozhodnúť, že orgán uhradí aj časť nákladov na ubytovanie dotknutých úradníkov.

2. V prípade úradníkov, ktorým v dôsledku osobitných pokynov príležitostne vznikajú reprezentačné výdavky na služobné účely, sa výška reprezentačného príspevku určí v každom prípade na základe podporných dokumentov a za podmienok, ktoré určí menovací orgán.

▼ **M112**▼ **B***Článok 15*

Na základe rozhodnutia menovacieho orgánu môžu ► **M112** riadiaci pracovníci podľa článku 29 ods. 2 Služobného poriadku ◀, ktorí nemajú k dispozícii

**▼B**

služobné vozidlo, dostať pevný príspevok nepresahujúci ►**M97** 892,42 eur ◀ za rok na pokrytie normálnej cesty v rámci hraníc mesta, kde sú zamestnaní.

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

## Oddiel 4

**PLATBA FUNKČNÝCH POŽITKOV A DÁVOK***Článok 16*

1. Platba odmeny úradníkom sa vykoná 15. deň každého mesiaca za bežný mesiac. Výška odmeny sa zaokrúhli na najbližší ►**M94** cent ◀ smerom nahor.
2. Ak odmena nie je splatná za celý mesiac, čiastka sa rozdelí na tridsatiny, a:
  - a) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť zaplatená odmena, je 15 alebo menej, počet splatných tridsatín zodpovedá skutočnému počtu dní, za ktoré má byť odmena zaplatená;
  - b) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť zaplatená odmena, je viac ako 15, počet splatných tridsatín bude zodpovedať rozdielu medzi skutočným počtom dní, za ktoré nemá byť zaplatená odmena, a 30.
3. Ak nárok na rodinné prídavky a príspevky na expatriáciu vznikne po dni nástupu do služby, úradník ich začne poberať od prvého dňa mesiaca, v ktorom tento nárok vznikol. Po zániku tohto nároku dostane úradník čiastku, ktorá mu prináleží k poslednému dňu mesiaca, v ktorom nárok zanikol.

**▼M43***Článok 17*

1. Platba sa vykoná každému úradníkovi na mieste a v mene krajiny, kde vykonáva svoje povinnosti.

**▼M112**

2. Za podmienok stanovených v predpisoch, vydaných na základe spoločnej dohody inštitúciami Spoločenstiev a po konzultácii s Výborom pre Služobný poriadok, zamestnanci môžu pravidelne prevádzať časť svojich odmien do iného členského štátu prostredníctvom inštitúcie, v ktorej sú zamestnaní.

Podľa predchádzajúceho ustanovenia môžu prevádzať samostatne alebo v kombinácii:

- a) v prípade detí navštevujúcich vzdelávacie zariadenie v inom členskom štáte maximálnu čiastku na nezaopatrené dieťa, zodpovedajúcu výške príspevku na vzdelanie, ktorý skutočne dostali na toto dieťa;
- b) po predložení platných podporných dokumentov pravidelné platby všetkým ostatným osobám s bydliskom v príslušnom členskom štáte, voči ktorým má zamestnanec preukázateľný záväzok v zmysle rozhodnutia súdov alebo príslušného správneho orgánu.

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

3. Prevody ustanovené v ods. 2 sa vykonávajú na základe výmenného kurzu uvedeného v článku 63 druhý odsek Služobného poriadku. Prevádzané čiastky sa vynásobia koeficientom, vyjadrujúcim rozdiel medzi korekčným koeficientom vymedzeným pre krajinu, v ktorej mene sa prevod uskutočňuje v článku 3 ods. 5 písm. b) prílohy XI k Služobnému poriadku, a korekčným koeficientom použitým pre odmenu zamestnanca (uvedeným v článku 3 ods. 5 písm. a) prílohy XI k Služobnému poriadku).

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

**▼B***PRÍLOHA VIII***Systém dôchodkového zabezpečenia****OBSAH**

Kapitola 1:	Všeobecné ustanovenia 1
Kapitola 2:	Starobný dôchodok a odchodné
Oddiel 1:	Starobný dôchodok 2 – 11
Oddiel 2:	Odchodné 12
Kapitola 3:	Podpora v invalidite 13 – 15
Kapitola 4:	Pozostalostný dôchodok 17 – 29
Kapitola 5:	Dočasné dôchodky 30 – 33
Kapitola 6:	Zvýšenia dôchodkov s ohľadom na nezaopatrené deti 34 a 35
Kapitola 7:	
Oddiel 1:	Financovanie systému dôchodkového zabezpe- čenia 36 – 38
Oddiel 2:	Výpočet dôchodku 40 – 44
Oddiel 3:	Platba dávok 45 a 46
Kapitola 8:	Prechodné ustanovenia 48 – 51

**KAPITOLA 1****Všeobecné ustanovenia***Článok 1*

1. Ak lekárske vyšetrenie, predchádzajúce prevzatie povinností úradníkom, ukáže, že je chorý alebo invalidný, menovací orgán môže rozhodnúť, pokiaľ ide o riziká vyplývajúce z tejto choroby alebo invalidity, že sa tomuto úradníkovi priznajú zaručené dávky v súvislosti s invaliditou alebo úmrtím až po uplynutí piatich rokov odo dňa jeho nástupu do služieb spoločenstiev.

Úradník sa môže odvolať proti tomuto rozhodnutiu na posudkovú komisiu.

2. Úradník, ktorý je na dovolenke na vojenskú službu, prestane využívať záruky v súvislosti s invaliditou alebo úmrtím, vyplývajúce priamo z úrazu alebo choroby, ku ktorému došlo priamo, resp. na ktorú ochorel z dôvodu vojenskej služby. Predchádzajúce ustanovenia neovplyvnia nárok pozostalých na dôchodok na základe práv, ktoré úradník získal ku dňu jeho nástupu na dovolenku na vojenskú službu.

**KAPITOLA 2****Starobný dôchodok a odchodné****Oddiel 1****STAROBNÝ DÔCHODOK***Článok 2*

Starobný dôchodok sa vypláca na základe celkového počtu rokov zamestnania, potrebných na odchod do dôchodku, odpracovaných úradníkom. Každý rok

**▼ B**

služby, vypočítaný spôsobom ustanoveným v článku 3, založí nárok úradníka na jeden rok zamestnania potrebného na odchod do dôchodku a každý celý mesiac nárok na jednu dvanástinu roka zamestnania potrebného na odchod do dôchodku.

Maximálny počet rokov zamestnania potrebných na odchod do dôchodku, ktorý sa môže vziať do úvahy pre výpočet práv na starobný dôchodok, je ► **M112** počet potrebný pre dosiahnutie maximálneho dôchodku v zmysle článku 77 druhý odsek Služobného poriadku ◀.

**▼ M112***Článok 3*

Ak príslušní zamestnanci zaplatili svoj podiel na príspevkoch do dôchodkového systému za príslušné obdobia služby, na účely výpočtu rokov zamestnania, potrebných pre odchod do dôchodku podľa článku 2, sa vezmú do úvahy tieto skutočnosti:

- a) obdobie, ktoré zamestnanec odpracoval v službách jednej z inštitúcií a v jednom z administratívnych postavení uvedených v článku 35 písm. a), b), c), e) a f) Služobného poriadku. Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje článok 40 Služobného poriadku, podliehajú podmienkam stanoveným v odseku 3 druhý pododsek poslednej vete tohto článku;
- b) obdobia nároku na príspevok podľa článkov 41 a 50 Služobného poriadku maximálne počas piatich rokov;
- c) obdobia nároku na podporu v invalidite;
- d) obdobia služby v inej funkcii v súlade s Podmienkami zamestnávania ostatných zamestnancov. Ak sa však zmluvní zamestnanci v zmysle týchto Podmienok zamestnávania stanú riadnymi zamestnancami, roky zamestnania potrebné pre odchod do dôchodku, ktoré získali ako zmluvní zamestnanci, im zakladajú nárok na zápočet rokov do počtu rokov skutočného zamestnania, potrebných pre odchod do dôchodku, vypočítaný na základe pomeru medzi posledným základným platom, ktorý dostali ako zmluvní zamestnanci, a prvým základným platom, ktorý dostali ako riadni zamestnanci. Preplatky, ak existujú, zodpovedajúce rozdielu medzi vypočítaným počtom rokov zamestnania potrebných pre odchod do dôchodku a počtom rokov skutočného zamestnania, sa príslušnej osobe nahradia na základe jej posledného základného platu, ktorý dostala ako zmluvný zamestnanec. Toto ustanovenie sa s nevyhnutnými zmenami uplatňuje aj vtedy, keď sa riadni zamestnanci stanú zmluvnými zamestnancami.

*Článok 4*

1. Zamestnanec, ktorý po skončení služobného pomeru v jednej z inštitúcií pokračuje v aktívnom pracovnom pomere v inštitúcii Spoločenstva vo funkcii zamestnanca, dočasného zamestnanca alebo zmluvného zamestnanca, získava ďalšie práva na dôchodok. Môže požadovať, aby sa podľa článku 3 tejto prílohy na účely výpočtu jeho práv na dôchodok vzalo do úvahy celé obdobie služby zamestnanca, dočasného zamestnanca alebo zmluvného zamestnanca, za ktoré boli zaplatené príspevky, ak:

- a) vráti odchodné, zaplatené podľa článku 12, s pripočítaním zloženého úroku so sadzbou ► **M123** 3,1 % ◀ p. a. Ak sa v prípade príslušného zamestnanca uplatnil článok 42 alebo 112 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, tento zamestnanec bude musieť vrátiť aj čiastku zaplatenú podľa tohto článku, s pripočítaním zloženého úroku s uvedenou sadzbou;
- b) pred výpočtom započítaných rokov príspevkov stanoveným v článku 11 ods. 2 sa na tento účel odloží určitá čiastka, a ak zamestnanec požiadal a dosiahol uplatnenie tohto článku po tom, ako pokračoval v službe, zodpovedajúce časti sumy prevedenej do systému dôchodkového zabezpečenia Spoločenstva, ktorá zodpovedá poistno-matematickému ekvivalentu, vypočítanému a prevedenému do pôvodného systému podľa článku 11 ods. 1 alebo článku 12 ods. 1 písm. b) s pripočítaním zloženého úroku so sadzbou ► **M123** 3,1 % ◀ p.a.

Ak bol v prípade príslušného zamestnanca uplatnený článok 42 alebo 112 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, pri výpočte čiastky, ktorá má byť odložená, sa berie do úvahy aj čiastka zaplatená podľa týchto článkov s pripočítaním zloženého úroku so sadzbou ► **M123** 3,1 % ◀ p. a.

Ak čiastka prevedená do systému Spoločenstva nestačí na vznik práv na dôchodok, ktoré sa vzťahujú na celé predchádzajúce obdobie zamestnania,



**▼ M112**

zamestnanec má právo požiadať o doplnenie tejto čiastky do výšky uvedenej v prvom odseku písm. b).

2. Úroková sadzba uvedená v odseku 1 môže byť revidovaná podľa predpisov ustanovených v článku 10 prílohy XII.

**▼ B***Článok 5***▼ M112**

Bez ohľadu na ustanovenia článku 2 tejto prílohy zamestnanci, ktorí zostanú v službe po dosiahnutí veku 63 rokov svojho života, majú nárok na zvýšenie dôchodku zodpovedajúce 2 % zo základného platu, ktorý sa vzal do úvahy pri výpočte ich dôchodku za rok odpracovaný po dosiahnutí tohto veku pod podmienkou, že ich celkový dôchodok, vrátane zvýšenia, nepresiahne 70 % z ich posledného základného platu uvedeného v článku 77 druhý alebo tretí odsek Služobného poriadku.

**▼ B**

Toto zvýšenie sa poskytne aj v prípade úmrtia úradníka, ktorý zostal v službe po dosiahnutí veku ► M112 63 ◀ rokov.

*Článok 6***▼ M23**

Životné minimum na účely výpočtu dôchodkových dávok zodpovedá základnému platu úradníka ► M112 v prvom platovom stupni platovej triedy 1 ◀.

**▼ M112***Článok 8*

Poistno-technický ekvivalent starobného dôchodku je kapitálová hodnota dávok vznikajúcich zamestnancovi, vypočítaná na základe tabuľky úmrtnosti uvedenej v článku 9 prílohy XII, podliehajúca úrokovej sadzbe ► M123 3,1 % ◀ p. a., ktorá môže byť revidovaná v súlade s predpismi ustanovenými v článku 10 prílohy XII.

*Článok 9*

1. Zamestnanec, ktorý odíde zo služobného pomeru pred dosiahnutím veku 63 rokov, môže požiadať, aby jeho starobný dôchodok:

- a) bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek 63 rokov, alebo
- b) bol vyplácaný okamžite pod podmienkou, že nemá menej ako 55 rokov. V tomto prípade sa starobný dôchodok zníži o čiastku vypočítanú na základe veku zamestnanca dosiahnutého v čase, keď začne čerpať dôchodok.

Dôchodok sa zníži o 3,5 % za každý rok pred rokom, v ktorom by zamestnanci získali nárok na starobný dôchodok v zmysle článku 77 Služobného poriadku. Ak rozdiel medzi vekom nadobudnutia nároku na starobný dôchodok podľa článku 77 Služobného poriadku a vekom príslušnej osoby v tom čase presiahne presný počet rokov, k zníženiu sa pripočíta ďalší rok.

2. V záujme služby môže ustanovujúci orgán na základe objektívnych kritérií a transparentných postupov, zavedených prostredníctvom všeobecných vykonávacích ustanovení, rozhodnúť, že uvedené zníženie sa neuplatní v prípade príslušných zamestnancov. Celkový počet zamestnancov a dočasných zamestnancov, ktorí odídu do dôchodku bez toho, aby ich dôchodok bol každý rok znížený, nepresiahne 10 % zo zamestnancov vo všetkých inštitúciách, ktorí odišli do dôchodku v predchádzajúcom roku. Ročné percento sa môže pohybovať od 8 % do 12 %, pokiaľ za dva roky celkovo nepresiahne 20 % a pokiaľ sa dodrží zásada rozpočtovej neutrality. Komisia predloží pred uplynutím piatich rokov Európskemu parlamentu a Rade hodnotiacu správu o vykonávaní tohto opatrenia. Ak to bude potrebné, na základe článku 283 Zmluvy o ES Komisia predloží návrh, aby sa po piatich rokoch stanovila maximálna ročná percentuálna kvóta medzi 5 % až 10 % z celkového počtu všetkých zamestnancov zo všetkých inštitúcií, ktorí odišli do dôchodku v predchádzajúcom roku.

▼ **M112***Článok 9a*

Na účely určenia zníženého dôchodku zamestnancov, ktorí získali práva na dôchodok presahujúce ekvivalent 70 % z ich konečného základného platu a ktorí požadujú bezodkladné vyplácanie svojho starobného dôchodku v súlade s článkom 9, zníženie podľa článku 9 sa použije pre hypotetické číslo, ktoré zodpovedá počtu rokov zamestnania potrebných pre odchod do dôchodku, a nie pre čiastku zodpovedajúcu najviac 70 % z posledného základného platu. Takto vypočítaný znížený dôchodok nesmie v žiadnom prípade presiahnuť 70 % z posledného základného platu v zmysle článku 77 Služobného poriadku.

▼ **B***Článok 10*

Nárok na platbu starobného dôchodku vznikne od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom úradník automaticky alebo na vlastnú žiadosť získa nárok na tento dôchodok; tento úradník ďalej dostáva plat až do dňa splatnosti svojho dôchodku.

*Článok 11*▼ **M83**

1. Úradník, ktorý odíde zo služieb spoločností, aby:

- vstúpil do služieb štátnej správy alebo vnútroštátnej alebo medzinárodnej organizácie, ktorá má uzatvorenú dohodu so spoločnosťami,
- pokračoval v činnosti ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, na základe čoho získa práva na dôchodok zo systému, ktorého správne orgány majú uzatvorenú dohodu so spoločnosťami,

má nárok na prevedenie poistno-matematického ekvivalentu svojich práv na starobný dôchodok ► **M112** aktualizovaný ku skutočnému dňu prevodu ◀ v spoločnostiach do dôchodkového fondu tejto správy alebo organizácie, alebo do dôchodkového fondu, v rámci ktorého získava práva na starobný dôchodok na základe činnosti, ktorú vykonáva ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba.

2. Úradník, ktorý vstúpi do služieb spoločností po:

- odchode zo služieb štátnej správy alebo vnútroštátnej alebo medzinárodnej organizácie; alebo
- vykonávaní činnosti ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba,

▼ **M112**

má po uvedení do funkcie, ale pred získaním nároku na výplatu starobného dôchodku v zmysle článku 77 Služobného poriadku právo voči Spoločnostiam na kapitálovú hodnotu, aktualizovanú ku dňu skutočného prevodu, práv na dôchodok, ktoré získal na základe tejto služby alebo týchto činností.

V takom prípade inštitúcia, v ktorej je zamestnanec zamestnaný, určí s ohľadom na základnú mzdu zamestnanca, jeho vek a kurz platný v deň žiadosti o prevod, pomocou všeobecných vykonávacích ustanovení, počet rokov zamestnania, potrebných pre odchod do dôchodku, ktoré sú mu započítané v rámci systému dôchodkového zabezpečenia Spoločenstva za predchádzajúce obdobie služby, na základe prevedeného kapitálu, po odpočítaní čiastky predstavujúcej zhodnotenie kapitálu medzi dňom žiadosti o prevod a skutočným dňom prevodu.

Zamestnanci môžu použiť tento postup len raz pre každý členský štát a príslušný penzijný fond.

▼ **M56**

3. Odsek 2 sa použije aj na úradníka, ktorý bude znovuosadený na pracovné miesto po skončení obdobia jeho dočasného preloženia podľa druhej zarážky článku 37 ods. 1 písm. b) služobného poriadku, a na úradníka, ktorý bude znovuosadený na pracovné miesto po uplynutí obdobia dovolenky z osobných dôvodov podľa článku 40 služobného poriadku.

**▼B**

## Oddiel 2

**ODCHODNÉ****▼M112***Článok 12*

1. Zamestnanec mladší ako 63 rokov, ktorého služba sa skončí inak než z dôvodu smrti alebo práceneschopnosti a ktorý nemá nárok na okamžitý alebo odložený starobný dôchodok, má pri odchode zo služby:

- a) nárok na výplatu odchodného, zodpovedajúceho trojnásobku čiastok, zrazených z jeho základného platu mzdy na jeho príspevky na dôchodok, po odpočítaní všetkých čiastok zaplatených podľa článkov 42 a 112 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, ak odpracoval menej ako jeden rok služby a nepoužil postup stanovený v článku 11 ods. 2;
- b) v ostatných prípadoch nárok na dávky stanovené v článku 11 ods. 1, alebo na výplatu poistno-matematického ekvivalentu týchto dávok do súkromnej poisťovne alebo do súkromného penzijného fondu podľa svojho výberu pod podmienkou, že táto poisťovňa alebo tento fond zaručí, že:
  - i) kapitál nebude vrátený;
  - ii) mesačné príjmy budú vyplácané najskôr od veku 60 rokov a najneskôr od veku 65 rokov;
  - iii) bude zabezpečené ich zahrnutie do dedičstva alebo do pozostalostných dôchodkov;
  - iv) prevod do inej poisťovne alebo iného fondu bude povolený, len ak tento fond spĺňa podmienky stanovené v bodoch i), ii) a iii).

2. Na rozdiel od úpravy obsiahnutej v odseku 1 písm. b), zamestnanci mladší ako 63 rokov, ktorí od prevzatia svojich pracovných povinností odvádzali platby, na účely vzniku alebo zachovania práv na dôchodok, do vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia, súkromného systému poistenia alebo penzijného fondu podľa svojho výberu, ktorý spĺňa požiadavky uvedené v odseku 1 a ktorých služba sa skončí z iných dôvodov ako z dôvodu smrti alebo invalidity bez toho, aby im vznikol nárok na okamžitý alebo odložený starobný dôchodok, majú pri odchode zo služby nárok na odchodné zodpovedajúce poistno-matematickej hodnote ich práv na dôchodok, ktoré získali počas služby v inštitúciách. V týchto prípadoch platby vykonané na účely vzniku alebo zachovania ich práv na dôchodok v rámci vnútroštátneho systému dôchodkového zabezpečenia pri uplatnení článku 42 alebo 112 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov sa odpočítajú od odchodného.

3. Ak sa služobný pomer zamestnanca skončil jeho odvolaním z funkcie, odchodné, ktoré má byť vyplatené, alebo poistno-matematický ekvivalent, ktorý má byť preveденý, sa stanovujú na základe rozhodnutia prijatého podľa článku 9 ods. 1 písm. h) prílohy IX.

**▼B**

## KAPITOLA 3

**▼M112****Podpora v invalidite****▼B***Článok 13*

►M112 1. ◄ Pokiaľ článok 1 ods. 1 neustanovuje inak, úradník, ktorý nedovršil 65 rokov veku, ktorého kedykoľvek počas obdobia, v ktorom získaval práva na dôchodok, uznala posudková komisia za osobu trpiacu úplnou trvalou invaliditou, ktorá mu bráni v plnení povinností zodpovedajúcich pracovnému miestu v jeho profesijnej kategórii, a ktorý musí z týchto dôvodov ukončiť svoju službu ►M15 v spoločnostiach ◄, má počas trvania tejto práceneschopnosti nárok ►M23 na ►M112 podpora v invalidite ◄ uvedený v článku 78 služobného poriadku. ◄

**▼ M112**

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

Príjemca podpory je povinný predložiť na požiadanie všetky písomné dôkazy, ktoré od neho môžu byť požadované, a oznámiť svojej inštitúcii všetky skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť nárok na túto podporu.

**▼ B***Článok 14***▼ M62**

Nárok na platbu ► **M112** podpora v invalidite ◀ vznikne od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po odchode úradníka do dôchodku podľa článku 53 služobného poriadku.

**▼ M23**

Ak ► **M62** bývalý úradník ◀ prestane spĺňať požiadavky pre platbu ► **M112** podpora ◀, musí byť znovudosadený na prvé pracovné miesto zodpovedajúce jeho profesijnej kategórii, ktoré sa uvoľní v jeho kategórii alebo službe, ak spĺňa požiadavky na toto miesto. Ak odmietne ponúknuté miesto, zachová si právo na opätovné dosadenie, keď sa uvoľní ďalšie pracovné miesto zodpovedajúce jeho profesijnej kategórii, v jeho kategórii alebo službe za rovnakých podmienok; ak odmietne druhý raz, môžu ho požiadať, aby odstúpil z funkcie ► **M112** ————— ◀.

Ak ► **M62** bývalý úradník ◀ poberajúci ► **M112** podpora v invalidite ◀ zomrie, nárok na ► **M112** podpora ◀ zanikne po uplynutí kalendárneho mesiaca, počas ktorého zomrel.

**▼ B***Článok 15*

Kým ► **M62** bývalý úradník ◀ poberajúci invalidný ► **M112** podpora ◀ nedovŕši vek ► **M112** 63 ◀ rokov, orgán ho môže pravidelne podrobovať lekánskym vyšetreniam, aby zistil, či ešte spĺňa požiadavky pre platbu dôchodku.

**▼ M112****▼ B**

## KAPITOLA 4

**Pozostalostný dôchodok***Článok 17*

► **M23** Ak zomrie úradník v jednom z administratívnych postavení uvedených v článku 35 služobného poriadku, ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ má nárok ◀, ► **M112** ak dvojica strávila v manželstve ◀ aspoň jeden rok v čase jeho úmrtia a pokiaľ článok 1 ods. 1 a článok 22 neustanovujú inak, na ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ rovnajúci sa ► **M5** 60 % ◀ starobného dôchodku, ktorý by sa úradníkovi vyplácal, keby splnil požiadavky na priznanie tohto dôchodku v čase svojej smrti bez ohľadu na dĺžku jeho služby ► **M62** alebo jeho vek ◀.

Dĺžka manželstva sa neberie do úvahy, ak sa z manželstva alebo predchádzajúceho manželstva úradníka narodilo jedno alebo viac detí, pod podmienkou, že ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ vyživuje alebo vyživovala tieto deti, alebo ak príčinou smrti úradníka bola jeho telesná invalidita alebo choroba, ktorú získal pri plnení svojich povinností alebo v dôsledku úrazu.

**▼ M56***Článok 17a*

Pokiaľ článok 1 ods. 1 a článok 22 neustanovujú inak, ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ po bývalom úradníkovi, ktorý bol odvolaný zo svojho pracovného miesta alebo ktorého služba bola ukončená v zmysle

▼ **M56**

nariadenia (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68, (Euratom, ESUO, EHS) č. 2530/72 alebo (ESUO, EHS, Euratom) č. 1543/73 a ktorý zomrel počas poberania mesačného príspevku podľa článku 50 služobného poriadku alebo podľa jedného z uvedených nariadení, má nárok, ► **M112** ak dvojica bola už zosobášená predtým, ako zamestnanec odišiel zo služby inštitúcie, a ak manželstvo trvalo aspoň jeden rok ◀, na ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ rovnajúci sa 60 % starobného dôchodku, na ktorý by ► **M112** manžel/manželka ◀ mal nárok, keby splnil požiadavky na priznanie tohto dôchodku v čase svojho úmrtia, bez ohľadu na dĺžku svojej služby alebo svoj vek.

Výška ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀, uvedeného v prvom odseku, nemôže byť menej ako čiastka uvedená v druhom odseku článku 79 služobného poriadku. Výška ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ v žiadnom prípade nepresiahne výšku prvej platby starobného dôchodku, na ktorý by bývalý úradník mal nárok za predpokladu, že keby zostal nažive a vyčerpal svoje práva na jeden alebo druhý z príspevkov uvedených vyššie, mal by nárok na starobný dôchodok.

Dĺžka manželstva, uvedená v prvom odseku, sa neberie do úvahy, ak sa z manželstva, ktoré úradník uzatvoril pred odchodom zo služby, narodilo jedno alebo viac detí, pod podmienkou, že ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ vyživuje alebo vyživovala tieto nezaopatrené deti, v zmysle článku 2 ods. 2 prílohy VII.

Dĺžka manželstva sa neberie do úvahy ani v prípade, keď smrť bývalého úradníka nastane za jednej z okolností opísaných v druhom odseku článku 17.

▼ **M112***Článok 18*

Ak bývalý zamestnanec poberal starobný dôchodok, podľa ustanovení článku 22 má pozostalá manželka nárok na pozostalostný dôchodok, zodpovedajúci 60 % starobného dôchodku manžela, ktorý dostával v čase svojej smrti, ak bola dvojica zosobášená už predtým, ako zamestnanec odišiel zo služieb inštitúcie a ak manželstvo trvalo aspoň jeden rok. Minimálny pozostalostný dôchodok je 35 % z poslednej základnej mzdy; výška pozostalostného dôchodku však v žiadnom prípade nesmie presiahnuť výšku starobného dôchodku, ktorý manžel/manželka dostával/dostávala v čase svojej smrti.

Dĺžka manželstva sa neberie do úvahy, ak sa z manželstva, uzatvoreného zamestnancom pred odchodom zo služby, narodilo jedno alebo viac detí, pod podmienkou, že pozostalá manželka vyživuje alebo vyživovala tieto deti.

▼ **M23***Článok 18a*

► **M112** Pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ po bývalom úradníkovi, ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku ► **M112** 63 ◀ rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého dosiahol vek ► **M112** 63 ◀ rokov, má nárok, ► **M112** ak dvojica bola zosobášená už predtým, ako zamestnanec odišiel zo služieb inštitúcie, a ak manželstvo trvalo aspoň jeden rok ◀ a pokiaľ článok 22 neustanovuje inak, na ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ zodpovedajúci 60 % starobného dôchodku, ktorý by ► **M112** manžel/manželka ◀ dostával vo veku ► **M112** 63 ◀ rokov. Minimálny ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ bude 35 % z posledného základného platu; výška ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ v žiadnom prípade nepresiahne výšku starobného dôchodku, na ktorý by mal úradník nárok vo veku ► **M112** 63 ◀ rokov.

Dĺžka manželstva sa nebude brať do úvahy, ak sa z manželstva uzatvoreného ► **M62** úradníkom ◀ pred odchodom zo služby narodilo jedno alebo viac detí, pod podmienkou, že manželka vyživuje alebo vyživovala tieto deti.

▼ **M112***Článok 19*

Ak bývalý zamestnanec poberal podporu v invalidite, podľa ustanovení článku 22 tejto prílohy bude mať pozostalý manžel/pozostalá manželka nárok na pozostalostný dôchodok, zodpovedajúci 60 % podpory v invalidite, ktorú manžel/manželka dostával/dostávala v čase svojej smrti, ak bola dvojica zosobášená v čase, keď zamestnancovi vznikol nárok na túto podporu.

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

**▼ B***Článok 20*

Na účely ► **M62** článkov 17a, 18, 18a a 19 ◀ sa dĺžka manželstva nebude brať do úvahy, ak manželstvo, hoci bolo uzatvorené po ukončení služby úradníka, trvalo aspoň päť rokov.

*Článok 21*

1. Sirotský dôchodok stanovený v ► **M62** prvom, druhom a treťom odseku ◀ článku 80 služobného poriadku zodpovedá v prípade prvej siroty ôsmim desatinám pozostalostného dôchodku, na ktorý by mala nárok ► **M112** pozostalá manželka ◀ po úradníkovi alebo bývalom úradníkovi, poberajúcom ► **M112** starobný dôchodok alebo podpora v invalidite ◀, pričom zníženia uvedené v článku 25 sa nebudú brať do úvahy.

**▼ M23**

Nebude nižší ako životné minimum, pokiaľ článok 22 neustanovuje inak.

**▼ B**

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

**▼ M23**

Sirotky majú nárok na príspevok na vzdelanie v súlade s článkom 3 prílohy VII.

**▼ B**

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

*Článok 22*

Ak úradník zanechá po sebe ► **M112** pozostávajúci manžel/pozostalá manželka ◀ aj sirotky z predchádzajúceho manželstva a ostatných svojich oprávnených nástupcov, celkový dôchodok, vypočítaný akoby pre ► **M112** pozostávajúci manžel/pozostalá manželka ◀, od ktorej závisia všetky tieto osoby, sa rozdelí medzi príslušné osoby pomerne podľa dôchodkov, ktoré by sa vyplácali každej kategórii týchto osôb, keby sa posudzovali nezávisle.

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

Na účely výpočtu tohto pomerného rozdelenia budú deti z predchádzajúceho manželstva ktorejkoľvek manželky, ktoré sú uznané za závislé osoby v zmysle článku 2 prílohy VII k služobnému poriadku, zahrnuté do kategórie detí pochádzajúcich z manželstva s úradníkom alebo bývalým úradníkom poberajším ► **M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◀.

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

**▼ M62****▼ B***Článok 24*

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku vznikne od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zomrel úradník ► **M62** alebo bývalý úradník poberajší ◀ ► **M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◀. ► **M23** Ak sa platba uvedená v článku 70 služobného poriadku vykoná po smrti úradníka alebo osoby majúcej nárok na dôchodok, tento nárok vznikne prvý deň štvrtého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť. ◀

Nárok na platbu pozostalostného dôchodku zanikne po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom príjemca dôchodkov zomrie alebo prestane spĺňať požiadavky pre platbu dôchodku. ► **M112** Podobne právo na sirotský dôchodok zanikne, ak príjemca prestane byť pokladaný za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy VII. ◀

**▼ B***Článok 25*

Ak je vekový rozdiel medzi zosnulým úradníkom ► **M62** alebo bývalým úradníkom poberajúcim ◀ ► **M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◀ a jeho pozostalou manželkou po odpočítaní dĺžky ich manželstva väčší ako 10 rokov, pozostalostný dôchodok, vypočítaný v súlade s predchádzajúcimi ustanoveniami, bude podliehať zníženiu, za celý rok rozdielu, v nasledujúcej výške:

- 1 % za vekový rozdiel od 10 do 20,
- 2 % za vekový rozdiel od 20 do 25 rokov,
- 3 % za vekový rozdiel od 25 do 30 rokov,
- 4 % za vekový rozdiel od 30 do 35 rokov,
- 5 % za vekový rozdiel 35 rokov a viac.

*Článok 26*

Nárok ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ na pozostalostný dôchodok zanikne uzatvorením nového manželstva. Má nárok na okamžitú platbu čiastky zodpovedajúcej dvojnásobku ročnej výšky jej pozostalostného dôchodku, ak neplatí druhý odsek článku 80 služobného poriadku.

**▼ M112***Článok 27*

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

Pozostalostný dôchodok nesmie presiahnuť výšku výživného, vyplácaného v čase smrti bývalého manžela/bývalej manželky, ktorá bola upravovaná v súlade s postupom, stanoveným v článku 82 Služobného poriadku.

Nárok rozvedeného manžela/rozvedenej manželky zaniká, ak sa znovu oženi/-vydá pred smrťou svojho bývalého manžela/svojej bývalej manželky. Ustanovenia článku 26 sa uplatnia v prípade, že sa znovu oženi/vydá po smrti svojej bývalej manželky/svojho bývalého manžela.

**▼ B***Článok 28***▼ M62**

Ak zosnulý úradník zanechá po sebe viac ► **M112** rozvedených manželov/-rozvedených manželiek ◀ majúcich nárok na pozostalostný dôchodok alebo jednu alebo viac ► **M112** rozvedených manželov/rozvedených manželiek ◀ a ► **M112** pozostalého manžela/pozostalú manželku ◀, ktoré majú nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí pomerne podľa dĺžky jednotlivých manželstiev. Použijú sa ustanovenia druhého a tretieho odseku článku 27.

**▼ B**

Ak niektorá z osôb majúcich nárok na dôchodok zomrie alebo sa vzdá ► **M112** svojho podielu, jeho/jej podielu ◀ sa pripočíta k podielom ostatných osôb, s výnimkou prípadu, keď existujú práva sirôt podľa druhého odseku článku 80 služobného poriadku.

Zníženia za vekový rozdiel, stanovené v článku 25, sa použijú osobitne pre dôchodky rozdelené v súlade s týmto článkom.

*Článok 29*

Ak podľa článku 42 stratí ► **M112** rozvedený manžel/rozvedená manželka ◀ nárok na dôchodok, celý dôchodok sa bude vyplácať ► **M112** pozostalému manželovi/pozostalej manželke ◀, ak neplatí druhý odsek článku 80 služobného poriadku.

**▼ B**

## KAPITOLA 5

**Dočasné dôchodky***Článok 30*

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé ► **M62** ————— ◀ úradníka, ktorý má ► **M62** jedno z postavení uvedených v článku 35 služobného poriadku ◀ a ktorého miesto pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok, dočasne poberajú pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

*Článok 31*

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé osoby bývalého úradníka, ktorý poberá ► **M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◀ a ktorého miesto ► **M62** ————— ◀ pobytu je neznáme dlhšie ako jeden rok, môžu dočasne poberať pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

**▼ M62***Článok 31a*

Manžel/manželka alebo osoby uznané za závislé osoby bývalého úradníka v zmysle článku 18a prílohy VIII alebo bývalého úradníka majúceho nárok na príspevok podľa článku 50 služobného poriadku ► **M112** alebo podľa nariadenia (EHS) č. 1857/89 <sup>(1)</sup>, nariadenia (ES, Euratom) č. 1746/2002 <sup>(2)</sup>, nariadenia (ES, Euratom) č. 1747/2002 <sup>(3)</sup> alebo nariadenia (ES, Euratom) č. 1748/2002 <sup>(4)</sup> ◀, môžu v prípade, že miesto pobytu bývalého úradníka je neznáme dlhšie ako jeden rok, dočasne poberať pozostalostný dôchodok, na ktorý by mali nárok podľa tejto prílohy.

**▼ B***Článok 32*

Ustanovenia článku 31 sa použijú na osoby uznané za závislé od osoby poberajúcej alebo majúcej nárok na pozostalostný dôchodok, ktorej miesto pobytu je neznáme dlhšie ► **M62** ————— ◀ ako jeden rok.

*Článok 33*

Dočasné dôchodky podľa článkov 30, 31 ► **M62**, 31a ◀ a 32 sa premenia na definitívne dôchodky, keď smrť úradníka ► **M62** alebo bývalého úradníka ◀ bude riadne potvrdená alebo keď bude právoplatne vyhlásený za nezvestného a považovaného za mŕtveho.

## KAPITOLA 6

**Zvýšenia dôchodkov s ohľadom na nezaopatrené deti***Článok 34*

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

**▼ M112**

Články 80 a 81 Služobného poriadku sa uplatňujú aj na deti, narodené menej ako 300 dní po smrti zamestnanca alebo bývalého zamestnanca poberajúceho starobný dôchodok alebo podporu v invalidite.

**▼ M23**

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 181, 28.6.1989, s. 2. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, ESUO, Euratom) č. 2458/98 (Ú. v. ES L 307, 17.11.1998, s. 1).

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 1.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 5.

<sup>(4)</sup> Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 9.



▼ **B***Článok 35*▼ **M23**

Priznanie ► **M112** starobného alebo pozostalostného dôchodku alebo podpory v invalidite ◀ alebo dočasného dôchodku nezakladá nárok poberateľa dôchodku na príspevok na expatriáciu.

▼ **B**

## KAPITOLA 7

## Oddiel 1

**FINANCOVANIE SYSTÉMU DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA***Článok 36*

Platy ► **M112** a podpôr v invalidite ◀ vo všetkých prípadoch podliehajú odpočítaniu príspevku do systému dôchodkového zabezpečenia, uvedeného v článkoch 77 až 84 služobného poriadku.

*Článok 37*

Dočasne preložený úradník naďalej platí príspevok uvedený v predchádzajúcom článku na základe platu vyplácaného v rámci tohto stupňa a tejto triedy. Toto ustanovenie sa bude uplatňovať počas maximálneho obdobia piatich rokov, uvedeného v článku 3, aj na úradníkov poberajúcich príspevok ustanovený v súvislosti s postavením mimo aktívnej služby alebo s odchodom do dôchodku v záujme služby ► **M39** a na úradníkov na dovolenke z osobných dôvodov, ktorí získavajú ďalšie práva na dôchodok za podmienok ustanovených v článku 40 ods. 3 služobného poriadku. ◀

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

*Článok 38*

Správne odpočítané príspevky sa nebudú refundovať. Nesprávne odpočítané príspevky neudelia právo na dôchodok; vrátia sa bez úrokov na žiadosť úradníka alebo jeho oprávnených nástupcov.

▼ **M112**▼ **B**

## Oddiel 2

**VÝPOČET DÔCHODKU***Článok 40*▼ **M23**

Orgán, v ktorej úradník pôsobil v čase ukončenia svojho aktívneho pracovného pomeru, je zodpovedný za výpočet výšky ► **M112** starobného alebo pozostalostného dôchodku, alebo dočasného dôchodku alebo podpory v invalidite ◀. Podrobný opis výpočtu sa predloží úradníkovi alebo jeho oprávneným nástupcom a Komisii Európskych spoločností, ktorá je poverená zabezpečením platieb dôchodkov, súčasne s rozhodnutím priznávajúcim dôchodok.

▼ **M112**

Starobný dôchodok alebo podpora v invalidite sa nemôžu vyplácať súbežne s platom, vyplácaným zo všeobecného rozpočtu Európskej únie alebo jednou z agentúr, ani s príspevkom, poskytovaným podľa článkov 41 a 50 Služobného poriadku. Podobne sú nezlučiteľné s akoukoľvek odmenou, ktorá vyplýva z pracovného miesta v jednej z inštitúcií alebo agentúr.

**▼ B***Článok 41*

Výška dôchodku sa môže kedykoľvek vypočítať znovu, ak došlo k akejkoľvek chybe alebo opomenutiu.

Dôchodky budú upravené alebo odňaté, ak boli priznané v rozpore s ustanoveniami služobného poriadku alebo tejto prílohy.

*Článok 42*

Ak úradník ►**M62** alebo bývalý úradník poberajúci ►**M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◄ ◄zomrie a jeho oprávnení nástupcovia nepožiadajú o svoj dôchodok ►**M112** alebo svoju podporu ◄ do jedného roka odo dňa jeho úmrtia, stratia svoj nárok, pokiaľ nebude riadne preukázaný zásah vyššej moci.

*Článok 43*

►**M62** Bývalý úradník ◄ alebo jeho oprávnení nástupcovia, v prospech ktorých vznikajú dávky v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia, predložia požadovaný písomný dôkaz a informujú orgán uvedený v druhom odseku článku 45 o všetkých skutočnostiach, ktoré by mohli ovplyvniť ich nárok.

*Článok 44*

Ak bol úradník vcelku alebo sčasti ►**M112** dočasne ◄ zbavený svojich práv na dôchodok ►**M112** podľa článku 9 prílohy IX ◄, má právo požadovať vrátenie príspevkov na dôchodok, ktoré zaplatil, zodpovedajúcich čiastke, o ktorú bol jeho dôchodok znížený.

## Oddiel 3

**PLATBA DÁVOK***Článok 45*

Dávky z tohto systému dôchodkového zabezpečenia sa budú vyplácať mesačne pozadu.

Tieto dávky bude v ►**M15** mene spoločenských ◄ poskytovať orgán, ktorý určia rozpočtové orgány; žiadny iný orgán nesmie pod žiadnym označením vyplácať z vlastných prostriedkov dávky ustanovené v rámci tohto systému dôchodkového zabezpečenia.

**▼ M112**

Dôchodcom s bydliskom v Európskej únii sa dávky vyplácajú v eurách do banky v členskom štáte bydliska.

Dôchodcom s bydliskom mimo Európskej únie budú dávky vyplácané v eurách do banky v krajine bydliska. Dôchodok môže byť na základe výnimky vyplatený v eurách do banky v krajine, kde inštitúcia má svoje hlavné sídlo, alebo v cudzej mene v krajine bydliska dôchodcu, prepočítané pomocou najaktuálnejších kurzov, používaných pre vykonávanie všeobecného rozpočtu Európskej únie.

Tento článok sa uplatňuje obdobne na príjemcov podpory v invalidite.

**▼ M62****▼ B***Článok 46*

Všetky pohľadávky ►**M15** spoločenských ◄ voči úradníkovi ►**M62** alebo bývalému úradníkovi poberajúcemu ►**M112** starobný dôchodok alebo podporu v invalidite ◄ ◄, existujúce v čase splatnosti dávky z tohto systému dôchodkového zabezpečenia, sa odpočítajú od čiastky jeho dávky alebo od dávok, ktoré majú byť vyplatené jeho oprávneným nástupcom. Tento odpočet môže byť rozložený na niekoľko mesiacov.

**▼ M62**



## KAPITOLA 8

### Prechodné ustanovenia

#### Článok 48

Úradník, v prípade ktorého sa uplatní služobný poriadok v súlade s prechodnými ustanoveniami, má nárok na práva na dôchodok, ktoré sa vypočítajú odo dňa vzniku jeho účasti na dočasnom spoločnom systéme dôchodkového zabezpečenia orgánov spoločenstiev.

Ak o to úradník požiada, jeho práva na dôchodok sa bez ohľadu na všetky opačné ustanovenia v služobnom poriadku vypočítajú odo dňa, keď vstúpil do služieb orgánu jedného z troch európskych spoločenstiev v akejkoľvek funkcii. Ak počas celej alebo časti svojej predchádzajúcej služby neprispieval do systému dôchodkového zabezpečenia, bude mať právo odkúpiť na splátky práva na dôchodok, na ktoré nemohol prispievať. Čiastky, ktorými prispeje úradník, spolu s príslušnými čiastkami, ktorými prispeje orgán, sa budú považovať za čiastky, ktoré sa pripísali na účet úradníka v rámci dočasného systému dôchodkového zabezpečenia ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto služobného poriadku.

#### Článok 49

Ak úradník využil svoje právo vybrať zo svojho účtu v rámci dočasného spoločného systému dôchodkového zabezpečenia orgánov spoločenstiev čiastky, ktorými musel prispieť vo svojej krajine pôvodu, aby si zachoval práva na dôchodok v tejto krajine, jeho práva na dôchodok za obdobie, počas ktorého sa zúčastňoval na dočasnom systéme dôchodkového zabezpečenia, budú znížené o sumy vybrané z tohto účtu.

Prechádzajúci odsek sa nebude uplatňovať, ak úradník do troch mesiacov odo dňa, keď bol v jeho prípade uplatnený služobný poriadok, požiadal o povolenie splatiť tieto čiastky plus zložený úrok so sadzbou 3,5 % za rok.

#### Článok 50

Úradník, v prípade ktorého je uplatňovaný služobný poriadok v súlade s prechodnými ustanoveniami, sa bude môcť v prípade odchodu zo služby vo veku 65 rokov bez odpracovania 10 rokov, požadovaných v prvom odseku článku 77 služobného poriadku, rozhodnúť pre platbu príspevku vypočítaného v súlade s článkom 12 tejto prílohy alebo pre pomerný dôchodok vypočítaný v súlade s druhým odsekom článku 77 služobného poriadku.

#### Článok 51

Tento systém dôchodkového zabezpečenia sa bude uplatňovať na vdovu a oprávnených nástupcov každého zamestnanca spoločenstiev, ktorý zomrel počas trvania jeho aktívneho služobného pomeru pred nadobudnutím účinnosti služobného poriadku, a na každého zamestnanca spoločenstiev, ktorý pred nadobudnutím účinnosti služobného poriadku trpel úplnou trvalou invaliditou v zmysle článku 78 služobného poriadku, podliehajúc prevodu ►**M15** na spoločenstvá ◀ čiastok, ktoré sa nachádzajú na jeho účte v rámci dočasného spoločného systému dôchodkového zabezpečenia orgánov spoločenstiev. ►**M15** Spoločenstvá prevezmú zodpovednosť ◀ za platbu dávok ustanovených v tomto systéme dôchodkového zabezpečenia.

▼ **M112***PRÍLOHA IX***Disciplinárne konanie**

## Oddiel 1

**Všeobecné ustanovenia***Článok 1*

1. Vždy, keď OLAF vyšetrovaním odhalí možnosť osobnej účasti zamestnanca alebo bývalého zamestnanca určitej inštitúcie, táto osoba musí byť o tom urýchlene informovaná, ak sa tým nenaruší ďalší priebeh vyšetovania. V žiadnom prípade sa závery, poukazujúce menovite na zamestnanca, nesmú po skončení vyšetovania spájať s ním bez toho, aby príslušný zamestnanec nedostal príležitosť vyjadriť sa ku skutočnostiam, ktoré sa ho týkajú. V záveroch sa musí uviesť odkaz na tieto pripomienky.
2. V prípadoch, ktoré vyžadujú absolútnu dôvernosť na účely vyšetovania a použitie vyšetrovacích postupov patriacich do právomoci vnútroštátneho súdneho orgánu, môže byť splnenie povinnosti vyzvať zamestnanca, aby sa vyjadril, odložené po dohode s ustanovujúcim orgánom. V takýchto prípadoch sa disciplinárne konanie nesmie začať skôr, ako zamestnanec dostane príležitosť na vyjadrenie.
3. Ak sa po vyšetovaní inštitúciou OLAF nemôže byť podaná žaloba proti zamestnancovi, ktorý bol obvinený, príslušné vyšetovanie sa uzavrie bez prijatia ďalších opatrení, na základe rozhodnutia riaditeľa OLAF, ktorý o tom písomne informuje zamestnanca a jeho inštitúciu. Zamestnanec môže požiadať, aby toto rozhodnutie bolo vložené do jeho osobného spisu.

*Článok 2*

1. Pravidlá stanovené v článku 1 tejto prílohy sa uplatňujú s nevyhnutnými zmenami aj na ostatné administratívne vyšetovania, vykonané ustanovujúcim orgánom.
2. Ustanovujúci orgán informuje príslušnú osobu v čase ukončenia vyšetovania, poskytne jej závery vyšetrovacej správy a na požiadanie aj všetky dokumenty priamo súvisiace s obvineniami, ktoré boli proti nej vznesené v súlade s ochranou legitímnych záujmov tretích strán.
3. Inštitúcie prijímajú v súlade s článkom 110 Služobného poriadku vykonávacie opatrenia pre tento článok.

*Článok 3*

1. Na základe vyšetrovacej správy, po oznámení o všetkých dôkazoch v spisoch príslušnému zamestnancovi a po vypočutí príslušného zamestnanca, ustanovujúci orgán môže:
  - a) rozhodnúť, že proti zamestnancovi nemôže byť podaná žaloba, a v tom prípade zamestnanec musí byť o tom písomne informovaný, alebo
  - b) rozhodnúť, že aj keď skutočne došlo alebo pravdepodobne došlo k porušeniu povinností, že nebude prijaté žiadne disciplinárne opatrenie, a v prípade potreby udeliť zamestnancovi napomenutie, alebo
  - c) v prípade porušenia povinností podľa článku 86 Služobného poriadku:
    - i) rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania stanoveného v oddiele 4 tejto prílohy, alebo
    - ii) rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania pred disciplinárnou komisiou.

*Článok 4*

Zamestnanec, ktorý z objektívnych príčin nemôže byť vypočutý podľa ustanovení tejto prílohy, môže byť požiadaný, aby sa vyjadril písomne, alebo môže byť zastúpený osobou podľa vlastného výberu.

▼ **M112**

## Oddiel 2

**Disciplinárna Komisia***Článok 5*

1. V každej inštitúcii sa zriadi disciplinárna Komisia, ďalej len Komisia. V komisii musí byť zastúpený aspoň jeden člen, ktorý môže zastávať funkciu predsedu a je vybratý z osôb mimo inštitúcie.
2. Komisia sa skladá z predsedu a štyroch plnoprávných členov, ktorí môžu byť nahradení náhradníkmi a v prípadoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý je zaradený najviac v platovej triede AD 13, dvoch ďalších členov zaradených v rovnakej funkčnej skupine a rovnakej platovej triede ako zamestnanec, proti ktorému sa vedie disciplinárne konanie.
3. Pre všetky prípady, s výnimkou tých, ktoré sa týkajú zamestnancov v platových triedach AD 16 alebo AD 15, členovia komisie a ich náhradníci sa vymenúvajú spomedzi zamestnancov v platovej triede AD 14 alebo vyššej, ktorí sú v aktívnom pracovnom pomere.
4. Pre prípady, ktoré sa týkajú zamestnancov v platových triedach AD 16 alebo AD 15, členovia komisie a ich náhradníci sa vymenúvajú spomedzi zamestnancov v platovej triede AD 16, ktorí sú v aktívnom pracovnom pomere.
5. Ustanovujúci orgán a Výbor zamestnancov sa dohodnú na postupe *ad hoc* pre určenie ďalších členov uvedených v odseku 2, ktorí budú zasadať v prípadoch týkajúcich sa zamestnanca vyslaného do tretej krajiny.

*Článok 6*

1. Ustanovujúci orgán a Výbor zamestnancov vymenujú po dvoch členoch a dvoch náhradníkoch súčasne.
2. Predsedu a zástupcu predsedu vymenúva ustanovujúci orgán.
3. Predseda, členovia a ich náhradníci sa vymenúvajú na obdobie troch rokov. Inštitúcie však môžu ustanoviť kratšie obdobie pre členov a ich náhradníkov, trvajúce minimálne jeden rok.
4. Obaja členovia komisie, rozšírenej podľa článku 5 ods. 2 tejto prílohy, sú vymenúvaní takto:
  - a) ustanovujúci orgán vypracuje zoznam, obsahujúci podľa možnosti mená dvoch zamestnancov v každej platovej triede v každej funkčnej skupine. Výbor zamestnancov súčasne pošle ustanovujúcemu orgánu zoznam, vypracovaný na rovnakom základe;
  - b) do desiatich dní od oznámenia správy, z ktorej vychádza rozhodnutie o začatí disciplinárneho konania alebo konania stanoveného v článku 22 Služobného poriadku, predseda komisie v prítomnosti príslušnej osoby vyžrebuje z uvedených zoznamov mená dvoch členov komisie, po jednom z každého zoznamu. Predseda môže rozhodnúť, že v tomto konaní ho nahradí tajomník. Predseda oznámi príslušnému zamestnancovi a jednotlivým členom úplné zloženie komisie.
5. Príslušný zamestnanec má právo odmietnuť jedného z členov komisie do piatich dní od jej ustanovenia. Aj inštitúcia má právo odmietnuť jedného z členov komisie.

Členovia komisie v rovnakej lehote môžu požiadať o uvoľnenie z funkcie z legitímnych dôvodov a odstúpiť v prípade konfliktu záujmov.

Ak je to potrebné, predseda komisie vyžrebuje nových členov, ktorí nahradia členov vymenovaných v súlade s odsekom 4.

*Článok 7*

Komisii pomáha tajomník, vymenovaný ustanovujúcim orgánom.

*Článok 8*

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

▼ **M112**

2. Rokovania a zasadnutia komisie sú tajné.

## Oddiel 3

**Disciplinárne opatrenia***Článok 9*

1. Ustanovujúci orgán môže uložiť jeden z týchto postihov:
  - a) písomné napomenutie;
  - b) pokarhanie;
  - c) odklad postupu do vyššieho platového stupňa na obdobie jedného až 23 mesiacov;
  - d) zaradenie do nižšieho platového stupňa;
  - e) dočasné zaradenie do nižšej platovej triedy na obdobie 15 dní až jedného roka;
  - f) zaradenie do nižšej platovej triedy v rámci rovnakej funkčnej skupiny;
  - g) zaradenie do nižšej funkčnej skupiny, vrátane zníženia platovej triedy alebo bez neho;
  - h) odvolanie z funkcie, a v prípade potreby dočasné zníženie dôchodku alebo zrážanie, počas určeného obdobia, určitej čiastky z podpory v invalidite; avšak účinky tohto opatrenia sa nesmú vzťahovať na závislé osoby zamestnanca; v prípade uvedeného zníženia však výška príjmu bývalého zamestnanca, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré majú byť zaplatené, nesmie byť nižšia ako životné minimum stanovené v článku 6 prílohy VIII.
2. Ak zamestnanec poberá starobný dôchodok alebo podporu v invalidite, ustanovujúci orgán môže rozhodnúť, že na stanovený čas zamestnancovi pozastaví vyplácanie určitej čiastky dôchodku alebo podpory v invalidite; účinky tohto opatrenia sa nevzťahujú na závislé osoby zamestnanca. Výška príjmu zamestnanca, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré majú byť vyplatené, však nesmie byť nižšia ako životné minimum stanovené v článku 6 prílohy VIII.
3. Za jeden priestupok sa nemôže uložiť viac ako jeden disciplinárny postih.

*Článok 10*

Prísnosť uložených disciplinárnych postihov musí byť primeraná závažnosti priestupku. Pri určovaní závažnosti priestupku a rozhodovaní o disciplinárnom postihu sa berie do úvahy najmä:

- a) charakter priestupku a okolnosti, za ktorých vznikol;
- b) rozsah nepriaznivých účinkov priestupku na integritu, dobré meno alebo záujmy inštitúcií;
- c) mieru, do akej bol priestupok spôsobený úmyselne alebo z nedbanlivosti;
- d) dôvody priestupku zamestnanca;
- e) platovú triedu a dĺžku služby zamestnanca;
- f) mieru osobnej zodpovednosti zamestnanca;
- g) úroveň povinností a kompetencií zamestnanca;
- h) či priestupok je spojený s opakovaným konaním alebo správaním;
- i) správanie zamestnanca počas celej jeho kariéry.

▼ **M112**

## Oddiel 4

**Disciplinárne konanie bez účasti disciplinárnej komisie***Článok 11*

Ustanovujúci orgán môže rozhodnúť o postihu vo forme písomného napomenutia alebo pokarhania bez konzultácií s komisiou. Príslušný zamestnanec musí byť vypočutý skôr, ako ustanovujúci orgán prijme toto opatrenie.

## Oddiel 5

**Disciplinárne konanie pred disciplinárnou komisiou***Článok 12*

1. Ustanovujúci orgán predloží komisii správu, jasne uvádzajúcu skutočnosti, ktoré sú predmetom sťažnosti a v prípade okolností, za ktorých k nim došlo, vrátane všetkých príťažujúcich alebo poľahčujúcich okolností.
2. Správa sa poskytne príslušnému zamestnancovi a predsedovi komisie, ktorý o nej informuje členov komisie.

*Článok 13*

1. Príslušný zamestnanec má po prijatí správy právo dostať svoj úplný osobný spis a vyhotoviť si kópie zo všetkých dokumentov, týkajúcich sa konania, vrátane oslobodzujúcich dôkazov.
2. Príslušný zamestnanec má na prípravu svojej obhajoby najmenej 15 dní odo dňa prijatia správy o začatí disciplinárneho konania.
3. Príslušnému zamestnancovi môže pomáhať osoba podľa jeho vlastného výberu.

*Článok 14*

Ak príslušný zamestnanec v prítomnosti predsedu komisie uzná priestupok zo svojej strany a prijme bez výhrad správu, uvedenú v článku 12 tejto prílohy, ustanovujúci orgán môže v súlade so zásadou proporcionality medzi charakterom priestupku a uvažovaným postihom stiahnuť prípad z rokovania komisie. Ak je prípad z rokovania komisie stiahnutý, predseda zaujme stanovisko k uvažovanému postihu.

Ustanovujúci orgán môže v rámci tohto konania na základe výnimky z článku 11 tejto prílohy uložiť jeden z postihov, ustanovených v článku 9 ods. 1, písm. a) až d) tejto prílohy.

Skôr ako príslušný zamestnanec prizná svoj priestupok, musí byť informovaný o možných dôsledkoch tohto priznania.

*Článok 15*

Pred prvým zasadnutí komisie predseda poverí jedného z jej členov prípravou všeobecnej správy o predmetnej veci a informuje v tomto zmysle ostatných členov komisie.

*Článok 16*

1. Príslušný zamestnanec musí byť vypočutý komisiou; počas vypočúvania môže predkladať svoje pripomienky písomne alebo ústne, osobne alebo prostredníctvom svojho zástupcu. Môže predvolávať svedkov.
2. Inštitúcia je zastúpená pred komisiou zamestnancom, ktorý je na tento účel splnomocnený ustanovujúcim orgánom a ktorý má práva zodpovedajúce právam príslušného zamestnanca.
3. Komisia môže vypočuť vyšetrovateľov z OLAF v prípadoch, ak sa vyšetrovanie začalo na podnet tohto úradu.

▼ **M112***Článok 17*

1. Ak sa Komisia domnieva, že nemá dostatok jasných informácií o skutočnostiach, ktoré sú predmetom sťažnosti, alebo o okolnostiach ich vzniku, nariadi vyšetrovanie, pri ktorom každá strana môže predložiť svoje argumenty a reagovať na argumenty druhej strany.
2. Predseda alebo člen komisie vedie vyšetrovanie v mene komisie. Na účely vyšetrovania Komisia môže požiadať o všetky dokumenty týkajúce záležitosti, ktorá jej bola predložená. Inštitúcia vyhovie každej takejto žiadosti v lehote, ak existuje, stanovenej komisiou. Ak je takáto žiadosť určená zamestnancovi, každé jej odmietnutie sa musí zaznamenať.

*Článok 18*

Po preskúmaní predložených dokumentov a s prihliadnutím na všetky ústne alebo písomné stanoviská a výsledky vykonaného vyšetrovania Komisia väčšinou hlasov prijíma odôvodnené stanovisko, najmä k otázke, či sú v sťažnosti označené skutočnosti preukázané a či odôvodňujú uloženie sankcie. Toto stanovisko podpisujú všetci členovia komisie. Každý člen môže priložiť k stanovisku svoj odlišný názor. Komisia predkladá uvedené stanovisko ustanovujúcemu orgánu a príslušnému zamestnancovi do dvoch mesiacov odo dňa prijatia správy ustanovujúceho orgánu, ak je táto lehota primeraná zložitosti prípadu. Ak sa vyšetrovanie uskutočnilo na podnet komisie, táto lehota je štyri mesiace pod podmienkou, že je primeraná vzhľadom na zložitosť prípadu.

*Článok 19*

1. Predseda komisie o záležitostiach predložených komisii nehlasuje, s výnimkou procedurálnych otázok alebo v prípade rovnosti hlasov.
2. Predseda zabezpečí, aby rozhodnutia komisie boli vykonané, a všetkých jej členov oboznámi so všetkými informáciami a dokumentmi, ktoré sa týkajú prípadu.

*Článok 20*

Zápisnice zo zasadaní disciplinárnej komisie vyhotovuje tajomník. Svedkovia podpisujú zápisnicu, v ktorej sú zaznamenané ich výpovede.

*Článok 21*

1. Náklady, ktoré vzniknú na podnet príslušného zamestnanca v priebehu disciplinárneho konania, najmä poplatky zaplatené osobe, ktorá je vybratá, aby pomáhala zamestnancovi alebo jeho obhajobe, uhrádza zamestnanec vtedy, ak disciplinárne konanie povedie k niektorému z postihov ustanovených v článku 9 tejto prílohy.
2. Ustanovujúci orgán však môže rozhodnúť inak v mimoriadnych prípadoch, ak by bremeno, znášané príslušným zamestnancom, bolo nespravodlivé.

*Článok 22*

1. Po vypočutí zamestnanca ustanovujúci orgán prijme rozhodnutie, ustanovené v článkoch 9 a 10 tejto prílohy, do dvoch mesiacov od prijatia stanoviska komisie. Rozhodnutie musí byť zdôvodnené.
2. Ak ustanovujúci orgán rozhodne, že prípad bude uzatvorený bez uloženia disciplinárneho postihu, bezodkladne o tom písomne informuje príslušného zamestnanca. Príslušný zamestnanec môže požiadať, aby toto rozhodnutie bolo vložené do jeho osobného spisu.

## Oddiel 6

**Pozastavenie výkonu funkcie***Článok 23*

1. Ak ustanovujúci orgán obviní zamestnanca z vážneho priestupku, ktorého sa dopustil nesplnením pracovných povinností alebo porušením právnych pred-



**▼ M112**

pisov, môže ihneď odvolať z funkcie osobu, obvinenú z tohto priestupku, na čas určitý alebo neurčitý.

2. Ustanovujúci orgán prijme toto rozhodnutie po vypočutí príslušného zamestnanca, s výnimkou mimoriadnych okolností.

*Článok 24*

1. V rozhodnutí o pozastavení výkonu funkcie zamestnanca sa uvedie, či zamestnanec bude ďalej dostávať svoju odmenu v plnej výške počas pozastavenia výkonu funkcie, alebo aká časť z nej bude zrazená. Čiastka zaplatená zamestnancovi nemôže byť v žiadnom prípade nižšia ako životné minimum, stanovené v článku 6 prílohy VIII tohto Služobného poriadku, s pripočítaním všetkých rodinných prídavkov, ktoré mu majú byť zaplatené.

2. Situácia odvolaného zamestnanca musí byť s konečnou platnosťou vyriešená do šiestich mesiacov odo dňa, keď pozastavenie výkonu funkcie nadobudne účinnosť. Ak sa toto rozhodnutie neprijme do šiestich mesiacov, príslušný zamestnanec má podľa odseku 3 znovu nárok na odmenu v plnej výške.

3. Časť odmeny sa môže zrážať aj po uplynutí šesťmesačnej lehoty, uvedenej v odseku 2, ak je proti príslušnému zamestnancovi pre rovnaké činy vedené trestné konanie a v dôsledku tohto konania je v súdnej väzbe. V týchto prípadoch zamestnanec nedostáva odmenu v plnej výške, kým príslušný súd nenariadi jeho prepustenie.

4. Čiastky zrazené podľa odseku 1 sa zamestnancovi spätne vyplatia, ak sa v konečnom rozhodnutí neuloží disciplinárny postih prísnejší ako písomné napomenutie, pokarhanie alebo odloženie postupu do vyššieho platového stupňa, alebo ak nebude uložený žiaden disciplinárny postih; v takom prípade sa mu musí vrátiť čiastka spolu so zloženým úrokom so sadzbou stanovenou v článku 12 prílohy XII.

**Oddiel 7****Súbežné trestné stíhanie***Článok 25*

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

**Oddiel 8****Záverečné ustanovenia***Článok 26*

Rozhodnutia uvedené v článkoch 11, 14, 22 a 23 tejto prílohy sa zašlú na vedomie OLAF v prípadoch, keď vyšetrovanie začal tento úrad.

*Článok 27*

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

*Článok 28*

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

▼ **M112**

*Článok 29*

Ak proti zamestnancovi nebola podaná žaloba podľa článku 1 ods. 3 a článku 22 ods. 2 tejto prílohy, zamestnanec má právo požiadať o nápravu vzniknutej škody prostredníctvom vhodného uverejnenia rozhodnutia ustanovujúceho orgánu.

*Článok 30*

Bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia článku 2 ods. 3, každá inštitúcia schváli, ak to pokladá za vhodné, vykonávacie opatrenia k tejto prílohe po konzultácii s Výborom zamestnancov.

▼ **M67***PRÍLOHA X***Osobitné a mimoriadne ustanovenia, použiteľné na úradníkov pôsobiacich v tretej krajine**

## KAPITOLA 1

**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA***Článok 1*

Táto príloha určuje osobitné a mimoriadne ustanovenia, použiteľné na úradníkov Európskych spoločenstiev pôsobiacich v tretej krajine.

S cieľom výkonu služby v takejto krajine môžu byť prijatí len štátni príslušníci členských štátov spoločenstiev, pričom menovací orgán nemôže udeliť výnimku ustanovenú v článku 28 písm. a) služobného poriadku.

Všeobecné vykonávacie ustanovenia sa prijímú v súlade s článkom 110 služobného poriadku.

*Článok 2*

Na základe rozhodnutia menovacieho orgánu, prijatého v záujme služby, budú úradníci pravidelne prekladaní, ak to bude potrebné, bez ohľadu na voľné miesta.

▼ **M112**

Ustanovujúci orgán vykoná tieto preloženia na základe osobitného postupu, uvádzaného ako „postup pri mobilite“, pre ktorý stanoví po konzultácii s Výborom zamestnancov podrobné vykonávacie predpisy.

▼ **M67***Článok 3*

► **M112** V postupe pri mobilite zamestnanec, ktorý bol preložený do tretej krajiny, môže byť na základe rozhodnutia ustanovujúceho orgánu opätovne dočasne pridelený na svoje pracovné miesto v sídle inštitúcie alebo na inom mieste zamestnania v Spoločenstve; tieto preloženia, ktorým nepredchádza oznámenie o uvoľnení pracovného miesta, nesmú trvať dlhšie ako štyri roky. ◀ Odchyľne od prvého pododseku článku 1 môže menovací orgán rozhodnúť v súlade so všeobecnými vykonávacími ustanoveniami, že úradník bude ďalej podliehať niektorým ustanoveniam tejto prílohy počas trvania tohto dočasného preloženia, s výnimkou jej článkov 5, 10 a 12.

## KAPITOLA 2

**POVINNOSTI***Článok 4*

Úradník bude vykonávať svoje povinnosti na mieste, na ktoré bol pridelený pri prijatí do zamestnania alebo pri preložení v záujme služby na základe postupu mobility.

▼ **M112***Článok 5*

1. Ak inštitúcia poskytne zamestnancovi ubytovanie, ktoré zodpovedá úrovni jeho povinností a zloženiu na ňom závislej rodiny, je tento zamestnanec povinný ho využívať.

2. Podrobné predpisy na uplatňovanie ods. 1 ustanoví ustanovujúci orgán po konzultácii s Výborom zamestnancov. Ustanovujúci orgán súčasne rozhodne o nároku na nábytok a ostatné zariadenie potrebné na ubytovanie podľa podmienok platných v každom mieste zamestnania.

▼ **M67**

## KAPITOLA 3

## PRACOVNÉ PODMIENKY

## Článok 6

Úradník bude mať každý kalendárny rok nárok na riadnu dovolenku v rozsahu ► **M112** tri a pol pracovného dňa ◀ za každý mesiac služby.

## Článok 7

V roku, v ktorom úradník začne alebo prestane plniť svoje povinnosti v tretej krajine, bude mať nárok na ► **M112** tri a pol pracovného dňa ◀ dovolenky za každý celý mesiac služby, na päť kalendárnych dní za každý neúplný mesiac, zložený aspoň z 15 dní, a na ► **M112** dva pracovné dni ◀ za každý neúplný mesiac, pozostávajúci z 15 alebo menej dní.

Ak úradník z iných dôvodov ako z dôvodu požiadaviek služby nevyčerpal svoju riadnu dovolenku do konca bežného kalendárneho roka, dĺžka dovolenky, ktorá sa môže previesť do nasledujúceho roka, nemôže presiahnuť ► **M112** 14 pracovných dní ◀.

## Článok 8

Na základe výnimky môže menovací orgán osobitným odôvodneným rozhodnutím poskytnúť úradníkovi dovolenku na zotavenie z dôvodu mimoriadne ťažkých životných podmienok v jeho mieste výkonu práce. Pre každé takéto miesto určí menovací orgán mesto (mestá), kde sa môže čerpať dovolenka na zotavenie.

## Článok 9

1. Riadna dovolenka sa môže čerpať naraz alebo v niekoľkých obdobiach, podľa želania úradníka a s prihliadnutím na požiadavky služby. Musí obsahovať aspoň jedno obdobie ► **M112** 14 pracovných dní ◀, nasledujúcich po sebe.

2. Dovolenka na zotavenie, uvedená v článku 8, nesmie presiahnuť obdobie 15 ► **M112** pracovných dní ◀ za každý rok služby. ► **M112** ◀

Obdobie dovolenky na zotavenie sa predĺži o čas na cestu, vypočítaný v súlade s článkom 7 prílohy V k služobnému poriadku.

## KAPITOLA 4

## FUNKČNÉ POŽITKY A DÁVKY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

## Oddiel 1

## FUNKČNÉ POŽITKY A RODINNÉ PRÍDAVKY

## Článok 10

1. Príspevok na životné podmienky sa určí podľa miesta výkonu práce príslušného úradníka ako percento z referenčnej čiastky. Táto referenčná čiastka zahŕňa celkový základný plat po pripočítaní príspevku na expatriáciu, príspevok na domácnosť a príspevok na nezaopatrené dieťa, mínus povinné zrážky uvedené v služobnom poriadku alebo v jeho vykonávacích predpisoch.

Ak je úradník zamestnaný v krajine, v ktorej sa môžu životné podmienky považovať za rovnocenné s podmienkami bežnými v spoločenstve, tento príspevok sa mu nezaplatí.

V prípade ostatných miest výkonu práce sa príspevok na životné podmienky určí nasledujúcim spôsobom.

Parametre, ktoré sa berú do úvahy pri určovaní príspevku na životné podmienky, sú tieto:

— zdravotné a nemocničné podmienky,

**▼ M67**

- bezpečnosť,
- podnebie,

príčom pre tieto tri parametre sa použije určenie s hodnotou 1:

- stupeň izolácie,
- ostatné miestne podmienky,

príčom pre tieto dva parametre sa použije určenie s hodnotou 0,5.

Každý parameter bude mať nasledujúcu hodnotu:

0: podmienky sú normálne, ale nie rovnocenné s podmienkami bežnými v spoločenstve;

2: podmienky sú ťažšie oproti podmienkam bežným v spoločenstve;

4: podmienky sú veľmi ťažké oproti podmienkam bežným v spoločenstve.

Príspevok sa určí ako percento z referenčnej čiastky uvedenej v prvom pododseku, v súlade s nasledujúcou stupnicou:

- 10 %, ak sa hodnota rovná 0,
- 15 %, ak je hodnota väčšia ako 0, ale nie väčšia ako 2,
- 20 %, ak je hodnota väčšia ako 2, ale nie väčšia ako 5,
- 25 %, ak je hodnota väčšia ako 5, ale nie väčšia ako ► **M112** 7 ◀,

**▼ M112**

- 30 %, ak je hodnota vyššia ako 7, ale nie vyššia ako 9,

**▼ M67**

- 35 %, ak je hodnota väčšia ako ► **M112** 9, ale nie vyššia ako 11 ◀,

**▼ M112**

- 40 %, ak je hodnota vyššia ako 11.

**▼ M67**

Príspevok na životné podmienky, určený pre každé miesto výkonu práce, bude revidovať a v prípade potreby upraviť každý rok menovací orgán po získaní stanoviska od výboru zamestnancov.

**▼ M112**

Zamestnanci, ktorí v priebehu svojho služobného pomeru boli pridelení na miesto, ktoré je pokladané za náročné alebo veľmi náročné, a ak príspevok za životné podmienky zodpovedá 30 %, 35 % alebo 40 %, a ktorí súhlasili s preložením na iné miesto, kde príspevok zodpovedá 30 %, 35 % alebo 40 %, budú dostávať okrem príspevku na životné podmienky pre svoje nové miesto zamestnania dodatočný príplatok 5 % z referenčnej čiastky uvedenej v prvom pododseku.

Tento príplatok sa poskytuje kumulatívne pri každom pridelení zamestnanca na miesto zamestnania, ktoré je pokladané za náročné alebo veľmi náročné; súčet príspevku na životné podmienky a príplatku však nesmie presiahnuť 45 % z referenčnej čiastky uvedenej v prvom pododseku.

**▼ M67**

2. Ak životné podmienky v mieste výkonu práce vystavujú úradníka osobnému nebezpečenstvu, vypláti sa mu ďalší príspevok na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia menovacieho orgánu. Tento príspevok sa určí ako percento z referenčnej čiastky uvedenej v prvom pododseku odseku 1:

- vo výške 5 %, ak orgán odporučí svojim úradníkom, aby nebytovali svoje rodiny v mieste výkonu práce,
- vo výške 10 %, ak orgán rozhodne o dočasnom znížení počtu úradníkov pôsobiach v mieste výkonu práce.

*Článok 11*

Odmena, ako aj príspevky uvedené v článku 10 sa vyplatia v ► **M94** eurách ◀ v Belgicku. Platia pre ne určenia použiteľné na odmenu úradníkov pracujúcich v Belgicku.

▼ **M67***Článok 12*

Menovací orgán môže na žiadosť úradníka rozhodnúť o vyplatení celej alebo časti jeho odmeny v mene krajiny výkonu práce. V tom prípade budú pre ňu platiť opravné koeficienty použiteľné na mieste výkonu práce a bude prepočítaná na základe príslušného kurzu.

V dostatočne odôvodnených mimoriadnych prípadoch môže menovací orgán vykonať celú túto platbu alebo jej časť v inej mene, ako je mena krajiny výkonu práce, s cieľom zachovať kúpnu silu.

*Článok 13*

Aby Rada zabezpečila pre úradníkov podľa možnosti rovnakú kúpnu silu bez ohľadu na ich miesto výkonu práce, bude určovať opravné koeficienty uvedené v článku 12 ► **M112** raz za rok ◀. Rada rozhodne, prostredníctvom písomného postupu do jedného mesiaca, o návrhu Komisie kvalifikovanou väčšinou, ustanovenou v prvom prípade uvedenom v druhom pododseku článku 148 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a článku 118 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu. Ak členský štát požiada o formálne preskúmanie návrhu Komisie, Rada o ňom rozhodne do dvoch mesiacov.

Ak sa v prípade danej krajiny zistí, že zmena životných nákladov, meraných pomocou opravného koeficientu a príslušného kurzu, presiahla 5 % od poslednej úpravy, Komisia rozhodne o predbežných opatreniach na úpravu opravného koeficientu a bude o nich čo najskôr informovať Radu.

*Článok 14*

Komisia predloží Rade ročnú správu o uplatňovaní tejto prílohy, a najmä o určovaní sadzby príspevku na životné podmienky uvedené v článku 10.

*Článok 15*

Za podmienok určených menovacím orgánom bude úradník dostávať príspevok na vzdelanie, určený na pokrytie jeho skutočných výdavkov na vzdelanie, pričom sa platba tohto príspevku vykoná po predložení podporných dokumentov. S výnimkou prípadov, ktoré bude menovací orgán považovať za mimoriadne, nepresiahne tento príspevok trojnásobok dvojnásobného maximálneho príspevku na vzdelanie.

*Článok 16*

Náhrady sa úradníkom zaplatia ► **M112** v eurách, v mene krajiny zamestnania alebo v mene, v ktorej vznikli výdavky ◀ výkonu práce na základe odôvodnenej žiadosti úradníka.

Úradníci sa môžu rozhodnúť pre platbu príspevku na usídlenie alebo príspevku na presídlenie v ► **M94** eurách ◀ alebo v mene miesta usídlenia alebo presídlenia; v druhom prípade budú pre nich platiť opravné koeficienty určené pre príslušné miesto a prepočítané pomocou zodpovedajúceho výmenného kurzu.

## Oddiel 2

**PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA NÁHRADY VÝDAVKOV***Článok 17*

Úradníkovi ► **M112** ktorému bolo poskytnuté ubytovanie podľa článku 5 alebo 23 tejto prílohy a ◀, ktorý sa z dôvodov, ktoré nemôže ovplyvniť, musí presťahovať vo svojom mieste výkonu práce, budú na základe osobitného odôvodneného rozhodnutia menovacieho orgánu nahradené výdavky spojené so sťahovaním nábytku a osobných vecí po predložení podporných dokumentov a v súlade s predpismi týkajúcimi sa sťahovania.

V týchto prípadoch sa mu ► **M112** ostatné výdavky, ktoré vznikli v súvislosti s touto zmenou bydliska ◀ uhradia po predložení podporných dokumentov do maximálnej čiastky, zodpovedajúcej polovici príspevku na usídlenie.

**▼ M67***Článok 18*

Úradníkovi, ktorý vo svojom mieste výkonu práce býva v hoteli, pretože sa mu bývanie uvedené v článku 5 nemôže poskytnúť alebo ho už nemá k dispozícii, alebo ktorý z dôvodov, ktoré nemôže ovplyvniť, nemohol získať do vlastníctva svoje bývanie, budú nahradené hotelové výdavky, ktoré vznikli jemu a jeho rodine, po predložení hotelových účtov, po predchádzajúcom schválení menovacím orgánom.

**▼ M112**

Zamestnanec bude dostávať aj denné diéty stanovené v článku 10 prílohy VII, mínus 50 %, s výnimkou prípadov vyššej moci, ktoré určí ustanovujúci orgán.

**▼ M67**

Ak sa nemôže poskytnúť hotelové ubytovanie, úradník bude mať nárok na náhradu skutočných výdavkov na prenájom dočasného ubytovania po predchádzajúcom schválení menovacím orgánom.

**▼ M112***Článok 19*

Zamestnanec, ktorý nemá prístup k služobnému vozidlu na služobnú cestu, ktorá sa priamo týka plnenia jeho povinností, dostane cestovnú náhradu za použitie vlastného vozidla. Výšku tejto náhrady určí ustanovujúci orgán.

**▼ M67***Článok 20*

Úradník bude mať nárok na náhradu cestovných výdavkov, ktoré mu vzniknú v súvislosti s dovolenkou na zotavenie, z miesta výkonu práce na schválené miesto dovolenky pre seba, a ak má nárok na príspevok na domácnosť, pre svoju manželku a závislé osoby, ak s ním žijú.

Ak cesta vlakom nie je možná alebo praktická, náhrada sa poskytne na základe osobitného rozhodnutia po predložení leteniek, bez ohľadu na vzdialenosť.

*Článok 21***▼ M112**

Ak zamestnanec musí zmeniť bydlisko, aby splnil požiadavky článku 20 Služobného poriadku pri nástupe do funkcie alebo pri preložení, inštitúcia v súlade s podmienkami stanovenými ustanovujúcim orgánom a v závislosti od typu ubytovania, ktoré mu môže byť poskytnuté v mieste zamestnania, uhradí náklady na:

a) na presťahovanie časti alebo všetkého jeho nábytku a osobných vecí z miesta, kde sa nachádzajú v tom čase, na miesto zamestnania alebo na prepravu jeho osobných vecí v prípade, že je poskytnuté ubytovanie bez nábytku;

**▼ C2**

b) prepravu jeho osobných vecí a uskladnenie jeho nábytku a osobných vecí v prípade, že je poskytnuté ubytovanie s nábytkom.

**▼ M67**

V prípade ukončenia služby alebo úmrtia orgán v súlade s podmienkami, ktoré určí menovací orgán, uhradí skutočné náklady na sťahovanie nábytku a osobných vecí úradníka z miesta, kde sa v tom čase nachádzajú, na miesto jeho pôvodu alebo na prepravu jeho osobných vecí z miesta výkonu práce na miesto pôvodu. Nahradí sa môžu niektoré alebo všetky tieto výdavky.

V prípade úmrtia slobodného úradníka sa náhrada poskytne jeho oprávneným nástupcom.

*Článok 22*

Orgán poskytne úradníkovi v skúšobnej lehote zálohu na príspevok na dočasné ubytovanie a náklady na dopravu osobných vecí jeho manželky a závislých osôb.

Ak úradníka v skúšobnej lehote neprijmú po skončení svojej skúšobnej lehoty do trvalého služobného pomeru, orgán môže vo výnimočných prípadoch podniknúť kroky s cieľom získať späť polovicu týchto čiastok na základe ustanovení, ktoré určí menovací orgán.

▼ M67*Článok 23*

Ak orgán neposkytne úradníkovi ubytovanie, jeho nájomné sa preplatí pod podmienkou, že ubytovanie zodpovedá ► M112 jeho povinnostiam ◀ a zloženiu jeho rodiny.

## Oddiel 3

**DÁVKY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA***Článok 24*

Úradník, jeho manželka, deti a ostatné závislé osoby budú poistené v rámci doplnkového nemocenského poistenia pre rozdiel medzi skutočne vzniknutými výdavkami a platbami zo systému ustanoveného v článku 72 služobného poriadku; podľa článku 72 ods. 3 sa nevykoná žiadna úhrada.

Polovicu poistného zaplatí úradník a polovicu orgán. Príspevok úradníka nepresiahne 0,6 % z jeho základného platu, zvyšok uhradí orgán.

Úradník, jeho manželka, deti a ostatné závislé osoby budú poistené pre prípad repatriácie zo zdravotných dôvodov v prípade núdze alebo mimoriadnej núdze; poistné zaplatí orgán v plnej výške.

*Článok 25*

Manželka, deti a ostatné závislé osoby úradníka budú poistené proti úrazom mimo územia spoločenstva v krajinách uvedených v zozname schválenom na tento účel menovacím orgánom.

Polovicu poistného zaplatí úradník a polovicu orgán.

▼ M112

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



▼ M112

## PRÍLOHA XI

## Vykonávacie predpisy k článkom 64 a 65 služobného poriadku

## KAPITOLA 1

ROČNÁ REVÍZIA ODMENY, STANOVENÁ V ČLÁNKU 65 ODS. 1  
SLUŽOBNÉHO PORIADKU

## Oddiel 1

## Faktory pre stanovovanie ročných úprav

## Článok 1

1. *Správa Štatistického úradu Európskych spoločností (Eurostat)*

Na účely revízie ustanovenej v článku 65 ods. 1 Služobného poriadku Eurostat vypracuje každý rok do konca októbra správu o zmenách životných nákladov v Bruseli, o ekonomických paritách medzi Bruselom a niektorými miestami v členských štátoch, a o zmenách kúpnej sily plátov štátnych zamestnancov v ústredných štátnych správach jednotlivých štátov.

2. *Zmeny životných nákladov pre Brusel (bruselský medzinárodný index)*

Eurostat vypracuje index na meranie zmien životných nákladov pre zamestnancov Spoločenstiev v Bruseli, ktorý vychádza z údajov poskytnutých belgickými orgánmi. Tento index (ďalej len bruselský medzinárodný index) berie do úvahy zmeny od júna predchádzajúceho roka do júna bežného roka a vychádza zo štatistickej metodológie, definovanej pracovnou skupinou pre článok 64 Služobného poriadku, uvedenej v článku 13.

3. *Zmeny životných nákladov mimo Bruselu (ekonomické parity a implicitné indexy)*

a) Eurostat po dohode s národnými štatistickými úradmi alebo inými príslušnými orgánmi v členských štátoch vypočíta ekonomické parity, ktoré určujú ekvivalenciu kúpnej sily:

- i) plátov zamestnancov Spoločenstiev pôsobiacich v hlavných mestách členských štátov s výnimkou Holandska, kde namiesto Amsterdamu sa používa Haag, a na niektorých iných miestach zamestnania, vo vzťahu k Bruselu;
- ii) dôchodkov zamestnancov vyplácaných v členských štátoch vo vzťahu k Belgicku.

b) Ekonomické parity sa každý rok vzťahujú na mesiac jún.

c) Ekonomické parity sa vypočítajú tak, aby sa každý základný prvok mohol aktualizovať dva razy za rok a skontrolovať na základe priameho prieskumu aspoň raz za päť rokov. Eurostat aktualizuje ekonomické parity pomocou najvhodnejších indexov, definovaných pracovnou skupinou pre článok 64 Služobného poriadku, uvedených v článku 13.

d) Mimo územia Belgicka a Luxemburska sa zmeny životných nákladov počas referenčného obdobia merajú pomocou implicitných indexov. Tieto indexy sa vypočítajú tak, že bruselský medzinárodný index sa vynásobí zmenou ekonomickej parity.

4. *Zmeny kúpnej sily plátov národných štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe (špecifické ukazovatele)*

a) Na účely merania percentuálnej zmeny kúpnej sily plátov v národných štátnych službách smerom nahol alebo nadol, na základe informácií poskytnutých príslušnými národnými ministerstvami do konca septembra Eurostat vypočíta špecifické ukazovatele, odrážajúce zmeny reálnej odmeny štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe od júla predchádzajúceho roka do júla bežného roka. Oba by mali obsahovať jednu dvanástinu všetkých ročne vyplácaných zložiek.

Špecifické ukazovatele majú dve formy:

- i) jeden ukazovateľ pre každú z funkčných skupín definovaných v Služobnom poriadku;

▼ **M112**

- ii) priemerný ukazovateľ určený tak, aby odrážal počet národných štátnych zamestnancov zodpovedajúci funkčnej skupine.

Každý z týchto ukazovateľov sa stanovuje v reálnej hrubej a reálnej čistej hodnote. Pri prechode od hrubej k čistej hodnote sa vezmú do úvahy povinné odvody a všeobecné daňové faktory.

Pri určovaní hrubých a čistých ukazovateľov pre celú Európsku úniu Eurostat použije vzorku zloženú z týchto členských štátov: Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko a Spojené kráľovstvo. Rada, konajúca na návrh Komisie podľa článku 65 ods. 3 Služobného poriadku, môže schváliť novú vzorku, ktorá predstavuje aspoň 75 % HDP Európskej únie a ktorá sa bude uplatňovať od roka nasledujúceho po jej schválení. Výsledky za každú krajinu sa určujú v pomere k jej národnému HDP, meranému pomocou parít kúpnej sily, uvedených v najnovšej štatistike, uverejnenej v súlade s definíciami národných účtov v Európskom systéme účtov, platnom v danom čase.

- b) Príslušné vnútroštátne orgány poskytnú Eurostatu na jeho žiadosť ďalšie informácie, ktoré pokladá za potrebné pre vytvorenie špecifického ukazovateľa, presne merajúceho zmeny kúpnej sily národných štátnych zamestnancov.

Ak po ďalšej konzultácii s príslušnými vnútroštátnymi orgánmi Eurostat zistí štatistické anomálie v získaných informáciách alebo usúdi, že nie je možné vytvoriť ukazovatele, ktoré merajú so štatistickou presnosťou zmeny reálnych príjmov štátnych zamestnancov v danom členskom štáte, oznámi to Komisii a poskytne jej všetky podklady, potrebné pre vypracovanie odhadu.

- c) Okrem špecifických ukazovateľov Eurostat vypočíta niektoré kontrolné ukazovatele. Jeden takýto ukazovateľ sa predkladá vo forme údajov o reálnych funkčných pôžitkoch na štátneho zamestnanca vo všeobecnej a v ústrednej štátnej správe, a vytvorí v súlade s definíciami národných účtov v Európskom systéme účtov, platnom v danom čase.

K správe Eurostatu o špecifických ukazovateľoch sa prikladajú vysvetlenia rozdielov medzi týmito ukazovateľmi a vyššie uvedenými kontrolnými ukazovateľmi.

*Článok 2*

Komisia vypracuje každé tri roky komplexnú správu o požiadavkách inštitúcií na prijímanie zamestnancov a predloží ju Európskemu parlamentu a Rade. Na základe tejto správy Komisia po konzultácii s ostatnými inštitúciami v rámci Služobného poriadku v prípade potreby predloží Rade návrhy, vychádzajúce zo všetkých dôležitých faktorov.

**Oddiel 2****Postupy pre ročnú úpravu odmien a dôchodkov***Článok 3*

1. S účinnosťou od 1. júla a podľa článku 65 ods. 3 Služobného poriadku Rada pred koncom každého roka rozhodne, na návrh Komisie a na základe kritérií stanovených v oddiele 1 tejto prílohy, o úprave odmien a dôchodkov.

2. Veľkosť úpravy sa zistí tak, že bruselský medzinárodný index sa vynásobí špecifickým ukazovateľom. Úprava sa vyjadrí v čistej hodnote ako jednotná cezhraničná percentuálna sadzba.

3. Veľkosť takto určenej úpravy sa zapracuje do tabuliek základných platov, uvedených v článku 66 Služobného poriadku a v prílohe XIII Služobného poriadku a v článkoch 20, 63 a 93 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, v súlade s touto metódou:

- čistá odmena a čistý dôchodok bez korekčného koeficientu sa zvýšia alebo znížia o vyššie uvedenú ročnú úpravu;
- zostaví sa nová tabuľka základných platov vypočítaním hrubej hodnoty, ktorá po odpočítaní dane podľa odseku 4 a povinných odvodov príspevkov na sociálne a dôchodkové zabezpečenie, zodpovedá čistej čiastke;
- prevod čistých čiastok na hrubé čiastky vychádza zo situácie slobodného zamestnanca, ktorý nepoberá príspevky a prídavky uvedené v Služobnom poriadku.

▼ **M112**

4. Na účely uplatňovania nariadenia (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68, čiastky v článku 4 tohto nariadenia sa vynásobia činiteľom zloženým z:

- a) koeficientu vyplývajúceho z predchádzajúcej úpravy a/alebo
- b) sadzby úpravy odmien, uvedenej v ods. 2.

5. V Belgicku a Luxembursku sa nepoužije žiaden korekčný koeficient. Korekčné koeficienty použiteľné na:

- a) platy zamestnancov Spoločenstiev pôsobiacich v ostatných členských štátoch a na niektorých iných miestach zamestnania;
- b) odlišne od úpravy podľa článku 82 ods. 1 Služobného poriadku, na dôchodky Spoločenstva vyplácané v ostatných členských štátoch pre časť zodpovedajúcu získaným právam, ktoré boli získané pred 1. májom 2004,

sa stanovujú na základe pomerov medzi zodpovedajúcimi ekonomickými paritami, uvedenými v článku 1 tejto prílohy, a kurzami uvedenými v článku 63 Služobného poriadku pre príslušné krajiny.

Použijú sa postupy, stanovené v článku 8 tejto prílohy, ktoré sa týkajú spätného uplatnenia korekčných koeficientov v miestach zamestnania s vysokou mierou inflácie.

6. Inštitúcie vykonávajú zodpovedajúci pozitívnu alebo negatívnu úpravu odmien a dôchodkov zamestnancov, bývalých zamestnancov a ostatných dotknutých osôb so spätnou platnosťou za obdobie medzi dňom účinnosti a dňom nadobudnutia platnosti rozhodnutia o ďalšej úprave.

Ak táto spätná úprava vyžaduje vrátenie preplatkov, toto vrátenie môže byť rozložené na obdobie najviac dvanásť mesiacov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o ďalšej ročnej úprave.

## KAPITOLA 2

**PRIEBEŽNÉ ÚPRAVY ODMIEN A DÔCHODKOV (ČLÁNOK 65 ODS. 2 SLUŽOBNÉHO PORIADKU)***Článok 4*

1. Prieběžné úpravy odmien a dôchodkov podľa článku 65 ods. 2 Služobného poriadku, ktoré nadobudnú účinnosť k 1. januáru, sa vykonávajú v prípade podstatnej zmeny životných nákladov v čase medzi júnom a decembrom (na základe prahu citlivosti, definovaného v článku 6 ods. 1 tejto prílohy) a s dostatočným prihliadnutím na predbežný odhad zmeny kúpnej sily v priebehu referenčného obdobia bežného roka.

2. Návrh Komisie sa pošle Rade najneskôr v druhej polovici apríla.
3. Tieto prieběžné úpravy sa vezmú do úvahy pri ročnej úprave miezd.

*Článok 5*

1. V marci každého roka Eurostat vypracuje predbežný odhad zmien kúpnej sily za príslušné obdobie na základe informácií poskytnutých na zasadani, uvedenom v článku 12 tejto prílohy.

Ak výsledkom tohto predbežného odhadu sú záporné percentá, polovica z tohto počtu percent sa vezme do úvahy pri výpočte prieběžnej úpravy.

2. Zmena životných nákladov pre Brusel sa meria bruselským medzinárodným indexom pre obdobie od júna do decembra predchádzajúceho kalendárneho roka.
3. Pre každé miesto, pre ktoré bol stanovený korekčný koeficient (okrem Belgicka a Luxemburska), sa vypočíta odhad ekonomických parít pre december, uvedených v článku 1 ods. 3. Zmena životných nákladov sa vypočíta podľa pravidiel stanovených v článku 1 ods. 3.

*Článok 6*

1. Práh citlivosti pre šesťmesačné obdobie uvedené v článku 5 ods. 2 tejto prílohy je stanovený ako percento zodpovedajúce 7 % pre obdobie 12 mesiacov.

**▼ M112**

2. Tento prah sa použije v súlade s nasledujúcim postupom, pričom sa použije ustanovenie druhého pododseku článku 5 ods. 1 tejto prílohy:

- a) ak je v Bruseli dosiahnutý alebo prekročený prah citlivosti (meraný bruselským medzinárodným indexom v čase medzi júnom a decembrom), odmeny pre všetky miesta sa upravujú podľa postupu ročnej úpravy;
- b) ak v Bruseli nie je dosiahnutý prah citlivosti, upravujú sa len korekčné koeficienty pre miesta, kde zmena životných nákladov (meraná implicitnými indexmi od júna do decembra)\* presiahla príslušný prah.

*Článok 7*

Na účely článku 6 tejto prílohy:

Veľkosťou úpravy je bruselský medzinárodný index, v prípade potreby vynásobený polovicou predpokladaného špecifického ukazovateľa, ak je tento predbežný odhad záporný.

Korekčné koeficienty sa stanovujú ako pomer medzi relevantnou ekonomickou paritou a kurzom, uvedeným v článku 63 Služobného poriadku, vynásobený hodnotou úpravy, ak pre Brusel nebol dosiahnutý prah úpravy.

## KAPITOLA 3

**DÁTUM NADOBUĎNUTIA ÚČINNOSTI KOREKČNÉHO  
KOEFIČIENTU (MIESTA ZAMESTNANIA S VYSOKÝM ZVÝŠENÍM  
ŽIVOTNÝCH NÁKLADOV)**

*Článok 8*

1. Pre miesta s vysokým zvýšením životných nákladov (meraným zmenou implicitných indexov) korekčný koeficient nadobudne účinnosť pred 1. januárom v prípade priebežnej úpravy, alebo od 1. júla v prípade ročnej úpravy. Cieľom je, aby sa strata kúpnej sily vyrovnala strate kúpnej sily v mieste zamestnania, kde zmena životných nákladov zodpovedala prahu citlivosti.

2. Dátumy účinnosti pre ročnú úpravu sú tieto:

- a) 16. máj pre miesta zamestnania s implicitným indexom vyšším ako 6,3 % a
- b) 1. máj pre miesta zamestnania s implicitným indexom vyšším ako 12,6 %.

3. Dátumy účinnosti pre priebežnú úpravu sú tieto:

- a) 16. november pre miesta zamestnania s implicitným indexom vyšším ako 6,3 % a
- b) 1. november pre miesta zamestnania s implicitným indexom vyšším ako 12,6 %.

## KAPITOLA 4

**TVORBA A ZRUŠENIE KOREKČNÝCH KOEFIČIENTOV (ČLÁNOK 64  
SLUŽOBNÉHO PORIADKU)**

*Článok 9*

1. Príslušné orgány dotknutých členských štátov, správa inštitúcie Spoločenstiev alebo zástupcovia zamestnancov Spoločenstiev v danom mieste zamestnania môžu požiadať o vytvorenie korekčného koeficientu špecifického pre toto miesto.

Táto žiadosť by mala byť podopretá objektívnymi skutočnosťami, ktoré odhaľujú značný rozdiel v životných nákladoch za niekoľko rokov medzi týmto miestom zamestnania a hlavným mestom príslušného členského štátu (s výnimkou Holandska, kde Haag je používaný namiesto Amsterdamu). Ak Eurostat potvrdí, že rozdiel je značný (viac ako 5 %) a dlhodobo udržateľný, Komisia by mala predložiť návrh na stanovenie korekčného koeficientu pre toto miesto.

2. Rada podobne rozhoduje na návrh Komisie o zrušení uplatňovania korekčného koeficientu špecifického pre určité miesto. V tomto prípade sa návrh zakladá na jednom z týchto dôvodov:

**▼ M112**

- a) žiadosti predloženej príslušnými orgánmi dotknutého členského štátu, správou inštitúcie Spoločenstiev alebo zástupcami zamestnancov Spoločenstiev v danom mieste zamestnania, ktorá preukazuje, že životné náklady na danom mieste sa už významne nelíšia (menej ako 2 %) od životných nákladov hlavného mesta príslušného členského štátu. Táto konvergencia by mala byť dlhodobou udržateľná a potvrdená Eurostatom;
- b) skutočnosť, že na tomto mieste už nie sú zamestnaní žiadni zamestnanci a dočasní zamestnanci Spoločenstiev.
3. Rada rozhoduje o návrhu podľa článku 64 druhý odsek Služobného poriadku.

## KAPITOLA 5

## USTANOVENIE O VÝNIMKE

*Článok 10*

V prípade vážneho a náhleho zhoršenia ekonomickej a sociálnej situácie v Spoločenstve, hodnotenej na základe objektívnych údajov poskytnutých Komisiou na tento účel, Komisia predloží potrebné návrhy, o ktorých Rada rozhodne v súlade s postupom stanoveným v článku 283 Zmluvy o ES.

## KAPITOLA 6

## ÚLOHA EUROSTATU A VZŤAHY S PRÍSLUŠNÝMI ORGÁNMI V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH

*Článok 11*

Úlohou Eurostatu je monitorovať kvalitu základných údajov a štatistických metód, používaných pri vytváraní faktorov, ktoré sa berú do úvahy pri úprave odmien. Predovšetkým vypracuje všetky odhady a vykoná všetky štúdie, potrebné pre toto monitorovanie.

*Článok 12*

V marci každého roka Eurostat zvolá zasadanie pracovnej skupiny, zloženej z odborníkov z príslušných štátnych orgánov v členských štátoch, ktorá sa bude nazývať „pracovná skupina pre článok 65 Služobného poriadku“.

Na zasadaní sa preskúma štatistická metodológia a jej uplatňovanie, pokiaľ ide o špecifické a kontrolné ukazovatele.

Budú poskytnuté aj informácie, potrebné pre vypracovanie prognózy zmien kúpnej sily na účely priebežnej úpravy odmien, spolu s údajmi o pracovnej dobe v orgánoch ústrednej štátnej správy.

*Článok 13*

Aspoň raz za rok, no najneskôr v septembri, Eurostat zvolá zasadanie pracovnej skupiny, zloženej z expertov príslušných štátnych orgánov v členských štátoch, ktorá bude známa ako „pracovná skupina pre článok 64 Služobného poriadku“.

Na tomto zasadaní sa preskúma štatistická metodológia a jej uplatňovanie, pokiaľ ide o stanovenie bruselského medzinárodného indexu a ekonomických parít.

*Článok 14*

Na žiadosť Eurostatu členské štáty informujú Eurostat o všetkých skutočnostiach, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú zloženie odmien a zmeny v odmeňovaní štátnych zamestnancov ústrednej štátnej správy.

▼ **M112**

KAPITOLA 7

**ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA A REVÍZNA DOLOŽKA**

*Článok 15*

1. Ustanovenia tejto prílohy sa uplatňujú od 1. júla 2004 do 31. decembra 2012.
2. Revidujú sa na konci štvrtého roka, najmä na základe ich rozpočtových dôsledkov. Na tento účel Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade správu, a v prípade potreby aj návrh na zmenu a doplnenie tejto prílohy na základe článku 283 Zmluvy o ES.

▼ **M112***PRÍLOHA XII***Vykonávacie pravidlá k článku 83a služobného poriadku**

## KAPITOLA 1

**VŠEOBECNÉ ZÁSADY***Článok 1*

1. Na stanovenie výšky príspevku zamestnancov do systému dôchodkového zabezpečenia, uvedeného v článku 83 ods. 2 Služobného poriadku, Komisia každých päť rokov, počínajúc rokom 2004, vypracuje poistno-matematické hodnotenie rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia, uvedený v článku 83a ods. 3 Služobného poriadku. Tento odhad ukáže, či príspevok zamestnancov stačí na financovanie jednej tretiny nákladov v rámci systému dôchodkového zabezpečenia.
2. Pri príprave na skúmanie uvedené v článku 83a ods. 4 Služobného poriadku Komisia každý rok aktualizuje toto poistno-matematické hodnotenie so zreteľom na zmeny počtu obyvateľstva definované v článku 9 tejto prílohy, úrokovej sadzby definovanej v článku 10 tejto prílohy a ročnej miery zmien v platových stupniciach zamestnancov ES definovanej v článku 11 tejto prílohy.
3. Hodnotenie a aktualizácie sa vykonávajú v každom roku  $n$  na základe súboru aktívnych prispievateľov do systému dôchodkového zabezpečenia k 31. decembru predchádzajúceho roka ( $n-1$ ).

*Článok 2*

1. Každá úprava výšky príspevku nadobúda účinnosť 1. júla, v rovnakom čase ako ročná úprava odmien podľa článku 65 Služobného poriadku. Žiadnou úpravou sa výška príspevku nemôže zmeniť o viac ako jeden percentuálny bod nad alebo pod platnú sadzbu predchádzajúceho roka.
2. Úprava, ktorá nadobúda účinnosť 1. júla 2004, nemôže viesť k zvýšeniu príspevku nad 9,75 %. Úprava, ktorá nadobúda účinnosť 1. júla 2005, nemôže viesť k zvýšeniu príspevku nad 10,25 %.
3. Rozdiel zistený medzi úpravou sadzby príspevku, ktorá by vyplynula z poistno-technického výpočtu a úpravou vyplývajúcou z odchýlky uvedenej v ods. 2, nikdy nebude vrátený alebo následne zohľadnený v neskorších poistno-matematických výpočtoch. Sadzba príspevku, ktorá by vyplynula z poistno-matematického výpočtu, sa uvádza v hodnotiacej správe stanovenej v článku 1 tejto prílohy.

## KAPITOLA 2

**HODNOTENIE POISTNO-MATEMATICKEJ ROVNOVÁHY***Článok 3*

Päťročné poistno-matematické hodnotenia určujú podmienky pre rovnováhu tak, že ako výdavky na systém vezmú do úvahy starobný dôchodok definovaný v článku 77 Služobného poriadku, podporu v invalidite definovanú v článku 78 Služobného poriadku, pozostalostné dôchodky definované v článkoch 79 a 80 Služobného poriadku.

*Článok 4*

1. Poistno-matematická rovnováha sa posudzuje na základe metódy pre výpočet uvedenej v tejto kapitole.
2. Na základe tejto metódy poistno-matematická hodnota práv na dôchodok, ktoré vznikli pred dňom výpočtu, predstavuje predchádzajúcu služobnú povinnosť, kým poistno-matematická hodnota práv na dôchodok, ktoré vzniknú v roku služby začínajúcom dňom výpočtu, predstavuje „náklady na službu“.
3. Predpokladá sa, že všetky odchody do dôchodku (okrem invalidného) nastanú pri dosiahnutí určitej priemernej vekovej hranice ( $r$ ). Priemerná veková

▼ **M112**

hranica odchodu do dôchodku sa aktualizuje len pri päťročnom poistno-matematickom hodnotení uvedenom v článku 1 tejto prílohy a môže sa líšiť podľa jednotlivých skupín zamestnancov.

4. Pri určovaní poistno-matematických hodnôt:
  - a) sa berú do úvahy budúce zmeny základného platu každého zamestnanca, ku ktorým dôjde medzi dňom výpočtu a dosiahnutím predpokladanej vekovej hranice pre odchod do dôchodku;
  - b) sa nebudú brať do úvahy práva na dôchodok, získané pred dňom výpočtu (predchádzajúca služobná povinnosť).
5. Pri pravdepodobnom odhade nákladov na službu sa berú do úvahy všetky relevantné ustanovenia uvedené v tomto Služobnom poriadku (najmä v prílohách VIII a XIII).
6. Vyrovnávací proces sa používa pri určovaní reálnej diskontnej sadzby a veľkosti ročnej zmeny platových stupníc zamestnancov Spoločenstiev. Vyrovnávanie sa dosiahne pomocou 12-ročného pohyblivého priemeru pre úrokovú sadzbu a pre zvýšenie platových stupníc.

*Článok 5*

1. Vzorec pre výpočet príspevkov vychádza z tejto rovnice:

sadzba príspevku v roku  $n$  = náklady na službu v roku  $n$ /celkové ročné základné platy

2. Príspevok zamestnancov na náklady na financovanie systému dôchodkového zabezpečenia sa vypočíta ako jedna tretina pomeru medzi nákladmi na službu bežného roka ( $n$ ) pre všetkých zamestnancov, ktorí sú aktívnymi prispievateľmi do systému dôchodkového zabezpečenia a celkovými ročnými základnými platmi pre rovnaký súbor prispievateľov do systému dôchodkového zabezpečenia k 31. decembru predchádzajúceho roka ( $n-1$ ).

3. Náklady na službu tvorí súčet:

- a) nákladov na dôchodkovú službu (podrobne opísaných v článku 6 tejto prílohy), t. j. pravdepodobnej hodnoty práv na dôchodok, ktoré vzniknú v priebehu roka  $n$  vrátane hodnoty tej časti dôchodku, ktorá bude vyplácaná pozostalej manželke/pozostalému manželovi a/alebo nezaopatreným deťom po smrti zamestnanca, ktorý odišiel do dôchodku (reverzia);
- b) nákladov na invalidnú službu (podrobne opísaných v článku 7 tejto prílohy), t. j. pravdepodobnej hodnoty práv na dôchodok, ktorý bude vyplácaný aktívnym zamestnancom, u ktorých je predpoklad, že sa stanú invalidmi počas roka  $n$ ; a
- c) nákladov na pozostalostnú službu (podrobne opísaných v článku 8 tejto prílohy), t. j. pravdepodobnej hodnoty práv na dôchodok, ktorý bude vyplácaný v prospech aktívnych zamestnancov, u ktorých je predpoklad, že zomrú počas roka  $n$ .

4. Hodnotenie nákladov na službu vychádza z práv na dôchodok a z príslušných anuit, podrobne opísaných v článkoch 6 až 8 tejto prílohy.

Z týchto anuit vyplýva, berúc do úvahy úrokovú sadzbu, mieru ročných zmien v platových stupniciach a pravdepodobnosť, že zamestnanec sa dožije vekovej hranice odchodu do dôchodku, existujúca poistno-matematická hodnota vo výške 1 EUR za rok.

5. Do úvahy sa berú životné minimá, uvedené v kapitole 2 hlavy V Služobného poriadku a v prílohe VIII.

*Článok 6*

1. Pre výpočet hodnoty starobných dôchodkov, práva na dôchodok, získané počas roka  $n$ , sa vypočítajú pre každého aktívneho zamestnanca tak, že jeho predpokladaná výška základného platu v čase odchodu do dôchodku sa vynásobí použiteľným prírastkovým koeficientom daného zamestnanca.

Ak kumulované práva na dôchodok (práva od prijatia do zamestnania, vrátane preložení), započítané zamestnancovi k 31. decembru roka  $n-1$ , predstavujú aspoň 70 %, zamestnanec sa pokladá za zamestnanca, ktorému počas roka  $n$  nevzniklo žiadne právo na dôchodok.



▼ **M112**

2. Predpokladaný základný plat (PS) v čase odchodu do dôchodku sa vypočíta podľa vzorca vychádzajúceho z výšky základného platu k 31. decembru predchádzajúceho roka a pri zohľadnení miery ročného zvýšenia platových stupní a odhadovanej ročnej miery zvýšenia v dôsledku služobného veku (počtu odpracovaných rokov) a povýšení takto:

$$PS = SAL \times (1 + GSG + ISP)^m$$

kde:

SAL = súčasný plat

GSG = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach)

ISP = odhadovaná ročná miera zvýšenia v dôsledku služobného veku a povýšení

m = rozdiel medzi predpokladanou vekovou hranicou odchodu do dôchodku (r) a súčasným vekom zamestnanca (x).

Keďže výpočty sa vykonávajú v reálnych hodnotách očistených od inflácie, veľkosť ročnej zmeny platových stupní a ročnej miery zvýšenia v dôsledku služobného veku a povýšení sú miery zvýšenia, očistené od inflácie.

3. Na základe výpočtu práv na dôchodok, ktoré vznikli príslušnému zamestnancovi, poisťno-matematická hodnota týchto práv na dôchodok (a všetkých reverzných/budúcich dôchodkov, ktoré sú s nimi spojené) sa vypočíta tak, že sa ročné vyššie definované práva na dôchodok vynásobia súčtom:

a) okamžitej odloženej anuity vo veku x rokov, odloženej na m rokov:

$${}_m|a_x = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_x \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

kde:

x = vek zamestnanca k 31. decembru roka n-1

$\tau$  = úroková sadzba

${}_k p_x$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku x rokov bude ešte žiť o k rokov

m = rozdiel medzi predpokladaným dôchodkovým vekom (r) a súčasným vekom zamestnanca (x)

GSG = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu miezd (veľkosť ročnej zmeny platových stupní)

$\omega$  = strop tabuľky úmrtnosti

a

b) okamžitej odloženej reverznej anuity vo veku x a y, kde y je predpokladaný vek manžela/manželky. Táto druhá anuita sa vynásobí pravdepodobnosťou života zamestnanca v manželskom zväzku, a použiteľnou reverznou sadzbou stanovenou podľa prílohy VIII:

$${}_m|a_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_y \times (1-{}_k p_x) \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

kde:

x = vek zamestnanca k 31. decembru roka n-1

y = vek manžela/manželky zamestnanca k 31. decembru roka n-1

$\tau$  = úroková sadzba

${}_k p_x$  = pravdepodobnosť, že zamestnanec vo veku x rokov bude ešte žiť o k rokov

${}_k p_y$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku y rokov (manžel/manželka zamestnanca vo veku x rokov) bude ešte žiť o k rokov

▼ **M112**

- $m$  = rozdiel medzi predpokladanou vekovou hranicou odchodu do dôchodku ( $r$ ) a súčasným vekom zamestnanca ( $x$ )
- $GSG$  = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach)
- $\omega$  = horná hranica tabuľky úmrtnosti.
4. Výpočet nákladov na službu pri odchode do dôchodku berie do úvahy:
- prírastkovú motiváciu pre zamestnancov, ktorí zostanú po službe po dosiahnutí dôchodkového veku;
  - redukčný koeficient pre zamestnancov, ktorí odídu zo služby pred dosiahnutím dôchodkového veku.

*Článok 7*

1. Pri výpočte hodnoty podpôr v invalidite sa počet týchto podpôr, u ktorých sa predpokladá, že budú vyplatené počas roka  $n$ , určí tak, že v prípade každého aktívneho zamestnanca sa použije pravdepodobnosť, že by sa mohol stať invalidom počas daného roka. Táto pravdepodobnosť sa potom vynásobí ročnou výškou podpôr v invalidite, na ktoré by zamestnancovi mal vzniknúť nárok.

2. Pri výpočte poistno-matickej hodnoty podpôr v invalidite, na ktoré po prvýkrát vznikne nárok v roku  $n$ , sa použijú tieto anuity:

- a) okamžitá dočasná anuita vo veku  $x$  rokov:

$$\alpha_x = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_x \times (1+GSG)^{k-0.5}$$

kde:

- $x$  = vek zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $\tau$  = úroková sadzba
- ${}_k p_x$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku  $x$  rokov bude ešte žiť o  $k$  rokov
- $m$  = rozdiel medzi predpokladanou vekovou hranicou odchodu do dôchodku vekom ( $r$ ) a súčasným vekom zamestnanca ( $x$ )
- $GSG$  = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach)

a

- b) okamžitý dôchodok na dožitie. Táto anuita sa vynásobí pravdepodobnosťou života zamestnanca v manželskom zväzku a použiteľnou reverznou sadzbou:

$$\alpha_{xy} = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_y \times (1-{}_k p_x) \times (1+GSG)^{k-0.5}$$

kde:

- $x$  = vek zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $y$  = vek manžela/manželky zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $\tau$  = úroková sadzba
- ${}_k p_x$  = pravdepodobnosť, že zamestnanec vo veku  $x$  rokov bude ešte žiť o  $k$  rokov
- $m$  = rozdiel medzi predpokladanou vekovou hranicou odchodu do dôchodku vekom ( $r$ ) a súčasným vekom zamestnanca ( $x$ )
- ${}_k p_y$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku  $y$  rokov (manželka zamestnanca vo vek  $x$  rokov) bude ešte žiť o  $k$  rokov
- $GSG$  = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach).

▼ **M112***Článok 8*

1. Hodnota práv na dôchodok, ktoré bude možné pozostalým vyplatiť počas roka  $n$  sa určí tak, že pre každého aktívneho zamestnanca sa použije pravdepodobnosť, že by mohol zomrieť počas daného roka. Táto pravdepodobnosť sa potom vynásobí ročnou výškou dôchodku manžela/manželky, ktorý bude vyplatený v bežnom roku. Pri výpočte sa zohľadnia možné sirotské dôchodky, na ktoré by mohol vzniknúť nárok.

2. Pri výpočte poistno-matematickej hodnoty práv na dôchodok, ktoré budú môcť byť vyplatené pozostalým počas roka  $n$ , sa použije okamžitá anuita. Táto anuita sa vynásobí pravdepodobnosťou života zamestnanca v manželskom zväzku:

$$a_y = \sum_{k=1}^{\omega-y+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 + \text{GSG})^{k-0.5}$$

kde:

- $y$  = vek manžela/manželky zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $\tau$  = úroková sadzba
- ${}_kP_y$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku  $y$  rokov (manželka zamestnanca vo veku  $x$  rokov) bude ešte žiť o  $k$  rokov
- GSG = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach)
- $\omega$  = strop tabuľky úmrtnosti.

## KAPITOLA 3

## METÓDA VÝPOČTU

*Článok 9*

1. Demografické parametre, ktoré treba vziať do úvahy pri poistno-matematickom hodnotení vychádzajú z pozorovania základného súboru účastníkov systému, zloženého zo zamestnancov v aktívnej službe a dôchodcov. Tieto informácie každý rok zhromažďuje Komisia na základe informácií, získaných od rôznych inštitúcií a agentúr, ktorých zamestnanci sú prispievateľmi do systému.

Z pozorovania tohto základného súboru sa odvodzuje najmä štruktúra základného súboru, priemerná veková hranica odchodu do dôchodku a tabuľka invalidity.

2. Tabuľka úmrtnosti sa týka základného súboru, ktorého charakteristika čo najviac zodpovedá charakteristike základného súboru účastníkov systému. Tabuľka sa aktualizuje len pri päťročnom poistno-matematickom hodnotení uvedenom v článku 1 tejto prílohy.

*Článok 10*

1. Úrokové sadzby, ktoré treba vziať do úvahy pri poistno-matematických výpočtoch, vychádzajú z pozorovaných priemerných ročných úrokových sadzieb pre dlhodobý štátny dlh členských štátov a zverejnených Komisiou. Príslušný index spotrebiteľských cien sa použije pre výpočet zodpovedajúcej úrokovvej sadzby, očistenej od inflácie, potrebnej pre poistno-matematické výpočty.

2. Skutočnou ročnou úrokovou mierou, ktorú treba vziať do úvahy pri poistno-technických výpočtoch, je priemer reálnych priemerných úrokových sadzieb za 12 rokov predchádzajúcich bežnému roku.

*Článok 11*

1. Ročná zmena platových stupníc zamestnancov, ktorú treba vziať do úvahy pri poistno-matematických výpočtoch, vychádza zo špecifických ukazovateľov, uvedených v článku 1 ods. 4 prílohy XI.

2. Skutočnou ročnou úrokovou mierou, ktorú treba vziať do úvahy pri poistno-matematických výpočtoch, je priemer čistých špecifických ukazovateľov pre Európsku úniu za 12 mesiacov predchádzajúcich bežnému roku.

**▼ M112***Článok 12*

Sadzba v článkoch 4 a 8 prílohy VIII pre výpočet zloženého úroku je skutočnou sadzbou, uvedenou v článku 10 tejto prílohy a v prípade potreby bude revidovaná pri päťročnom poistno-matematickom hodnotení.

## KAPITOLA 4

**UPLATŇOVANIE***Článok 13*

1. Orgánom zodpovedným za technické uplatňovanie tejto prílohy je Eurostat.
2. Pri vykonávaní poistno-matematických hodnotení, uvedených v článku 1 tejto prílohy, Eurostatu pomáha jeden alebo viacero kvalifikovaných nezávislých odborníkov. Eurostat týmto odborníkom poskytne najmä parametre uvedené v článkoch 9 až 11 tejto prílohy.
3. Eurostat predkladá každý rok 1. septembra správu o hodnoteniach a aktualizáciách uvedených v článku 1 tejto prílohy.
4. Všetky otázky metodológie, vyplývajúce z uplatňovania tejto prílohy, rieši Eurostat v spolupráci s národnými odborníkmi z príslušných ministerstiev členských štátov a s kvalifikovaným nezávislým odborníkom alebo odborníkmi. Eurostat zvolá na tento účel zasadanie tejto skupiny aspoň raz ročne. Eurostat však môže zvolávať zasadania aj častejšie, ak to pokladá za potrebné.

## KAPITOLA 5

**REVÍZNA DOLOŽKA***Článok 14*

1. Článok 2 ods. 1 druhá veta, ods. 3, a články 9, 10, 11 a 12 tejto prílohy sa uplatňujú od 1. júla 2004 do 30. júna 2013.
2. Na základe správy, a prípadne na základe návrhu Komisie, predloženého po získaní stanoviska Výboru pre Služobný poriadok, Rada môže pri päťročnom poistno-matematickom hodnotení túto prílohu prehodnotiť, najmä z hľadiska jej rozpočtových dôsledkov a poistno-matematickej rovnováhy. Rada rozhodne o tomto návrhu kvalifikovanou väčšinou stanovenou v článku 250 ods. 2, prvá zarážka Zmluvy o ES.
3. Na rozdiel od ustanovenia článku 83a Služobného poriadku a odseku 2 tohto článku, sa druhého hodnotenie, správa a prípadne návrh Komisie predložia Rade do konca roku 2008.

▼ **M112***PRÍLOHA XIII***Prechodné opatrenia, uplatniteľné na zamestnancov Spoločenstiev  
(článok 107a Služobného poriadku)**

## Oddiel 1

*Článok 1*

1. Počas obdobia do 1. mája 2004 do 30. apríla 2006 sa článok 5 ods. 1 a 2 Služobného poriadku bude uplatňovať takto:

„1. Pracovné miesta, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, sa roztriedňujú podľa charakteru a významu povinností, s ktorými sú spojené, na štyri kategórie A\*, B\*, C\* a D\*, v klesajúcom poradí podľa hodností.

2. Kategória A\* obsahuje dvanásť platových tried, kategória B\* obsahuje deväť platových tried, kategória C\* obsahuje sedem platových tried a kategória D\* obsahuje päť platových tried.“

2. Každý odkaz na dátum prijatia do zamestnania znamená odkaz na dátum nástupu do služobného pomeru.

*Článok 2*

1. Dňa 1. mája 2004 a s výhradou článku 8 tejto prílohy majú platové triedy zamestnancov, ktorí sú v jednom z administratívnych postavení, stanovených v článku 35 Služobného poriadku, toto nové označenie:

Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2
						D4	D*1

2. V súlade s ustanoveniami článku 7 tejto prílohy základné mesačné platy sa určujú pre každú platovú triedu a každý platový stupeň, tak ako je stanovené v týchto tabuľkách (v eurách):

▼ **MI12**

		Kategória A (1) (2)								
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8	
A1	<b>A*16</b>	14 822,86 12 717,09 0,8579377	15 445,74 13 392,63 0,8670760	16 094,79 14 068,17 0,8740822	16 094,79 14 743,71 0,9160548	16 094,79 15 419,25 0,9580274	16 094,79 16 094,79 1,0	16 094,79 16 094,79 1,0		
A2	<b>A*15</b>	13 100,93 11 285,38 0,8614182	13 651,45 11 930,01 0,8739006	14 225,11 12 574,64 0,8839749	14 620,87 13 219,27 0,9041370	14 822,86 13 863,90 0,9353053	15 445,74 14 508,53 0,9393224	15 445,74 14 508,53 0,9393224		<b>14 822,86</b>
A3	<b>A*14</b>	11 579,04 9 346,34 0,8071775	12 065,60 9 910,20 0,8213599	12 572,62 10 474,06 0,8330849	12 922,41 11 037,92 0,8541688	13 100,93 11 601,78 0,8855692	13 651,45 12 165,64 0,8911610	14 225,11 12 729,50 0,8948613		<b>13 293,36</b> 0,8968148
A4	<b>A*13</b> <b>A*12</b>	10 233,93 9 045,09 7 851,92	10 663,98 9 425,17 8 292,03	11 112,09 9 821,23 8 732,14	11 421,25 10 094,47 9 172,25	11 579,04 10 233,93 9 612,36	10 663,98 10 663,98 10 052,47	11 112,09 10 492,58 10 492,58		11 579,04 10 932,69 10 932,69
A5	<b>A*11</b>	0,8680864 7 994,35 6 473,51	0,8797751 8 330,28 6 857,02	0,8891086 8 680,33 7 240,53	0,9086411 8 921,83 7 624,04	0,9392638 9 045,09 8 007,55	0,9426565 9 425,17 8 391,06	0,9442490 9 821,23 8 774,57		0,9441793 10 233,93 9 158,08
A6	<b>A*10</b>	0,8097606 7 065,67 5 594,32	0,8231440 7 362,57 5 899,56	0,8341307 7 671,96 6 204,80	0,8545377 7 885,41 6 510,04	0,8852925 7 994,35 6 815,28	0,8902821 8 330,28 7 120,52	0,8934288 8 680,33 7 425,76		0,8948742 9 045,09 7 731,00
A7	<b>A*9</b> <b>A*8</b>	0,7917607 6 244,87 5 519,42	0,8012909 6 507,29 5 751,35	0,8087633 6 780,73 5 993,03	0,8255804 6 969,38 6 159,77	0,8525121 7 065,67 6 244,87	0,8547756 7 065,67 6 507,29	0,8554698 7 065,67 6 507,29		0,8547179 7 065,67 6 507,29
A8	<b>A*7</b>	4 815,59 0,8724812 4 878,24	5 055,21 0,8789606 5 083,24	5 294,83 0,8834980 5 296,84	5 534,45 0,8984832 5 444,21	5 774,07 0,9246101 5 519,42	6 013,69 0,9241466 5 519,42	6 013,69 0,9241466 5 519,42		6 013,69 0,9241466 5 519,42

▼ **MI12**

Kategória A (1) (2)									
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
		4 258,95	4 430,71						
		0,8730505	0,8716311						
	<b>A*6</b>	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24			
	<b>A*5</b>	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55			

(1) Číselné údaje, uvedené v tabuľkách kurzívou, sa vzťahujú na predchádzajúce platy, uvedené v článku 66 Služobného poriadku, pred 1. májom 2004. V týchto tabuľkách sú uvedené len na vysvetlenie a nemajú žiadne právne dôsledky.

(2) Číselný údaj v treťom riadku, zodpovedajúci každému platovému stupňu, je koeficient predstavujúci pomer medzi základným platom pred 1. májom 2004 a po ňom.

▼ **MI12**

		Kategória B <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>							
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasné) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
B1	<b>B*11</b>	7 994,35	8 330,28	8 680,33	8 921,83	9 045,09	8 330,28	8 680,33	9 045,09
	<b>B*10</b>	7 065,67	7 362,57	7 671,96	7 885,41	7 994,35	7 120,52	7 425,76	7 731,00
		5 594,32	5 899,56	6 204,80	6 510,04	6 815,28	0,8547756	0,8554698	0,8547179
B2	<b>B*9</b>	0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8255121	7 065,67	6 780,73	7 065,67
	<b>B*8</b>	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 969,38	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 244,87
		5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 159,77	5 756,01	5 983,25	6 210,49	6 437,73
B3		4 847,05	5 074,29	5 301,53	5 528,77	5 756,01	5 983,25	6 210,49	6 437,73
	<b>B*7</b>	0,8781810	0,8822781	0,8846160	0,8975611	0,9217181	0,9194688	0,9159029	0,9111280
		4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 244,87
B4		4 065,67	4 254,62	4 443,57	4 632,52	4 821,47	5 010,42	5 199,37	5 388,32
	<b>B*6</b>	0,8334297	0,8369898	0,8389096	0,8509077	0,8735465	0,8711729	0,8675695	0,8628394
		4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 519,42
B5		3 516,44	3 680,31	3 844,18	4 008,05	4 171,92	4 335,79	4 499,66	4 663,53
	<b>B*5</b>	0,8155860	0,8191701	0,8211393	0,8329679	0,8552101	0,8529580	0,8494989	0,8449312
		3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 878,24
	3 143,24	3 275,85	3 408,46	3 541,07	3 673,68	3 806,29	3 938,90	4 071,51	
	0,8248480	0,8249807	0,8237611	0,8326444	0,8520555	0,8472109	0,8413720	0,8346268	
	<b>B*4</b>	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69	3 810,69	3 810,69	3 810,69
	<b>B*3</b>	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02	3 368,02	3 368,02	3 368,02

(1) Číselné údaje, uvedené v tabuľkách kurzívou, sa vzťahujú na predchádzajúce platy, uvedené v článku 66 Služobného poriadku, pred 1. májom 2004. V týchto tabuľkách sú uvedené len na vysvetlenie a nemajú žiadne právne dôsledky.

(2) Číselný údaj v treťom riadku, zodpovedajúci každému platovému stupňu, je koeficient predstavujúci pomer medzi základným platom pred 1. májom 2004 a po ňom.



▼ **MI12**

		Kategória C <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>							
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
C1	<b>C*7</b>	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42	5 083,24	5 296,84	5 519,42
	<b>C*6</b>	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24	4 309,78	4 454,41	4 599,04
		3 586,63	3 731,26	3 875,89	4 020,52	4 165,15			
C2	<b>C*5</b>	0,8318656	0,8305106	0,8279127	0,8355595	0,8538223	0,8478411	0,8409561	0,8332470
		3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 878,24
		3 119,61	3 252,15	3 384,69	3 517,23	3 649,77	3 782,31	3 914,85	4 047,39
C3	<b>C*4</b>	0,8186470	0,8190122	0,8180164	0,8270387	0,8465100	0,8418734	0,8362348	0,8296824
		3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 311,55
		2 910,01	3 023,56	3 137,11	3 250,66	3 364,21	3 477,76	3 591,31	3 704,86
C4	<b>C*3</b>	0,8640121	0,8615260	0,8578323	0,8648224	0,8828349	0,8758292	0,8679526	0,8592873
		2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 810,69
		2 629,42	2 735,93	2 842,44	2 948,95	3 055,46	3 161,97	3 268,48	3 374,99
C5	<b>C*2</b>	0,8833161	0,8820317	0,8794161	0,8876711	0,9071977	0,9009642	0,8937550	0,8856638
		2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76			
		2 424,48	2 523,83	2 623,18	2 722,53				
	<b>C*1</b>	0,9215191	0,9205951	0,9182489	0,9272291	2 630,96			
		2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11				

<sup>(1)</sup> Číselné údaje, uvedené v tabuľkách kurzívou, sa vzťahujú na predchádzajúce platy, uvedené v článku 66 Služobného poriadku, pred 1. májom 2004. V týchto tabuľkách sú uvedené len na vysvetlenie a nemajú žiadne právne dôsledky.

<sup>(2)</sup> Číselný údaj v treťom riadku, zodpovedajúci každému platovému stupňu, je koeficient predstavujúci pomer medzi základnou mzdou pred 1. májom 2004 a po ňom.

▼ **MI12**

Kategória D <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>									
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
D1	<b>D*5</b>	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,8	4 311,55	3 970,82	4 137,68	4 311,55
	<b>D*4</b>	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69	3 339,03	3 458,83	3 578,63
		2 740,03	2 859,83	2 979,63	3 099,43	3 219,23	0,8408918	0,8359346	0,8300101
D2	<b>D*3</b>	0,8135433	0,8148732	0,8147699	0,8245884	0,8447893	3 509,54	3 657,02	3 810,69
		2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02	3 030,43	3 136,84	3 243,25
		2 498,38	2 604,79	2 711,20	2 817,61	2 924,02	0,8634835	0,8577585	0,8510926
D3	<i>D*2</i>	0,8392951	0,8397537	0,8388121	0,8481361	0,8681718	3 101,85	3 232,19	3 368,02
		2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76	2 822,93	2 922,45	3 021,97
		2 325,33	2 424,85	2 524,37	2 623,89	2 723,41	0,9100795	0,9041702	0,8972542
D4	<i>D*1</i>	0,8838333	0,8844911	0,8836603	0,8936346	0,9148907	2 630,96		
		2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11				
		2 192,47	2 282,38	2 372,29	2 462,20				
		0,9428640	0,9419476	0,9395718	0,9487849				

(1) Číselné údaje, uvedené v tabuľkách kurzívou, sa vzťahujú na predchádzajúce platy, uvedené v článku 66 Služobného poriadku, pred 1. májom 2004. V týchto tabuľkách sú uvedené len na vysvetlenie a nemajú žiadne právne dôsledky.

(2) Číselný údaj v treťom riadku, zodpovedajúci každému platovému stupňu, je koeficient predstavujúci pomer medzi základným platom pred 1. májom 2004 a po ňom.

**▼ M112**

3. Platy pre nové dočasné triedy sa použijú ako uplatniteľné čiastky v zmysle článku 7 tejto prílohy.

*Článok 3*

Platový stupeň, do ktorého je zaradený zamestnanec, počet rokov odpracovaných v platovej triede a platovom stupni, nie sú ovplyvnené postupom opísaným v článku 2 ods. 1 tejto prílohy. Platy sú určené v súlade s článkom 7 tejto prílohy.

*Článok 4*

Na účely týchto ustanovení a pre obdobie uvedené v úvodnej vete článku 1 tejto prílohy:

- a) slová „funkčná skupina“ sa nahrádzajú slovom „kategória“:
- i) v týchto ustanoveniach Služobného poriadku:
    - článok 5 ods. 5,
    - článok 6 ods. 1,
    - článok 7 ods. 2,
    - článok 31 ods. 1,
    - článok 32 ods. 3
    - článok 39 písm. f),
    - článok 40 ods. 4,
    - článok 41 ods. 3,
    - článok 51 ods. 1, 2, 8 a 9,
    - článok 78 ods. 1;
  - ii) v prílohe II Služobného poriadku v článku 1 ods. 4;
  - iii) v týchto ustanoveniach prílohy III Služobného poriadku:
    - článok 1 ods. 1 písm. c),
    - článok 3 ods. 4;
  - iv) v týchto ustanoveniach prílohy IX Služobného poriadku:
    - článok 5,
    - článok 9 ods. 1 písm. f) a g);
- b) slovo „funkčná skupina AD“ sa nahrádza slovom „kategória A\*“:
- i) v týchto ustanoveniach Služobného poriadku:
    - článok 5 ods. 3 písm. c),
    - článok 48 ods. 3,
    - článok 56 ods. 2;
  - ii) v prílohe II Služobného poriadku v článku 10 ods. 1;
- c) slová „funkčná skupina AST“ sa nahrádzajú slovami „kategórie B\*, C\* a D\*“:
- i) v týchto ustanoveniach Služobného poriadku:
    - článok 43 ods. 2,
    - článok 48 ods. 3;
  - ii) v prílohe VI Služobného poriadku v článkoch 1 a 3;
- d) V článku 56 ods. 3 Služobného poriadku sa slová „trieda AST 1 až AST 4“ nahrádzajú slovami „kategórie C\* a D\* v platových triedach 1 až 4“;
- e) v článku 5 ods. 3 písm. a) Služobného poriadku sa slová „funkčná skupina AST“ nahrádzajú slovami „kategórie B\* a C\*“;

▼ **M112**

- f) článok 29 ods. 4 Služobného poriadku sa nahrádza týmto novým znením: „Európsky parlament usporiada pred 1. májom 2006 aspoň jedno výberové konanie pre kategórie C\*, B\* a A\*“;
- g) v článku 43 ods. 2 Služobného poriadku sa slová „riadiaca funkcia“ nahrádzajú slovami „funkcia v nasledujúcej vyššej kategórii“;
- h) v článku 45a ods. 1 Služobného poriadku sa slová „funkčná skupina AST môže“ nahrádzajú slovami „kategória B\* môže“ a slová „funkčná skupina AD“ sa nahrádzajú slovami „pracovné miesto v kategórii A\*“;
- i) v článku 46 Služobného poriadku sa slová „AD 9 až AD 14“ nahrádzajú slovami „A\*9 až A\*14“;
- j) v článku 29 ods. 2 Služobného poriadku sa slová „trieda AD 16 alebo AD 15“ nahrádzajú slovami „platová trieda A\*16 alebo A\*15“ a slová „trieda AD 15 alebo 14“ sa nahrádzajú slovami „A\*15 alebo A\*14“;
- k) v článku 12 ods. 1 prílohy II Služobného poriadku sa slová „AD 14“ nahrádzajú slovami „A\*14“;
- l) v článku 3 prílohy IX Služobného poriadku:
- i) v odseku 2 sa slová „AD 13“ nahrádzajú slovami „A\*13“;
  - ii) v odseku 3 sa slová „AD 14“ nahrádzajú slovami „A\*14 alebo vyššia“ a slová „AD 16 alebo AD 15“ slovami „A\*16 alebo A\*15“;
  - iii) v odseku 4 sa slová „AD 16“ nahrádzajú slovami „A\*16“ a slová „AD 15“ slovami „A\*15“;
- m) v článku 43 ods. 2 Služobného poriadku sa vypúšťajú slová „Od triedy 4“;
- n) v článku 5 ods. 4 Služobného poriadku sa odkaz na „prílohu I bod A“ nahrádza odkazom na „prílohu XIII.1“;
- o) ak sa v texte Služobného poriadku nachádza odkaz na základný mesačný plat zamestnanca v platovej triede AST 1, nahrádza sa tento odkaz odkazom na základný mesačný plat zamestnanca v platovej triede D\*1.

*Článok 5*

1. Bez ohľadu na ustanovenie článku 45 Služobného poriadku zamestnanci, ktorí spĺňajú požiadavky na povýšenie k 1. máju 2004, budú naďalej spĺňať tieto požiadavky, aj keď neodpracovali aspoň dva roky vo svojej platovej triede.
2. Zamestnanci, ktorých mená pred 1. májom 2006 budú uvedené na zozname uchádzačov vhodných na preloženie z jednej kategórie do druhej, budú v prípade, že sa preloženie uskutoční po 1. máji 2004, zaradení do platovej triedy a platového stupňa, v ktorých boli zaradení v predchádzajúcej kategórii, alebo v opačnom prípade do prvého platového stupňa v začiatkovej platovej triede novej kategórie.
3. Články 1 až 11 tejto prílohy sa vzťahujú na dočasných zamestnancov prijatých pred 1. májom 2004, ktorí budú následne prijatí za stálych zamestnancov v súlade s odsekom 4.
4. Dočasní zamestnanci, ktorých mená pred 1. májom 2006 budú uvedené na zozname uchádzačov vhodných pre preloženie z jednej kategórie do druhej, alebo na zozname úspešných uchádzačov z výberového konania v rámci inštitúcie, sa v prípade prijatia do zamestnania po 1. máji 2004 zaradia do platovej triedy a platového stupňa, v ktorých boli zaradení ako dočasní zamestnanci v predchádzajúcej kategórii, alebo v opačnom prípade do prvého platového stupňa v prvej platovej triede novej kategórie.
5. Zamestnanec, ktorý je k 30. aprílu zaradený v platovej triede A3, je v prípade vymenovania za riaditeľa po tomto termíne preradený do nasledujúcej vyššej platovej triedy v súlade s článkom 7 ods. 5 tejto prílohy. Posledná veta článku 46 Služobného poriadku sa neuplatňuje.

*Článok 6*

Bez toho, aby tým boli dotknuté články 9 a 10 tejto prílohy, pri prvom povýšení zamestnancov, prijatých pred 1. májom 2004, percentuálne sadzby uvedené v článku 6 ods. 2 Služobného poriadku a v prílohe 1 bod B Služobného poriadku, sa upravujú tak, aby vyhovovali podmienkam, ktoré sa uplatňovali v každej inštitúcii pred týmto dátumom.

▼ **M112**

Ak povýšenie zamestnanca nadobudne účinnosť pred 1. májom 2004, riadi sa ustanoveniami Služobného poriadku, platnými ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto povýšenia.

*Článok 7*

Základné mesačné platy zamestnancov, prijatých pred 1. májom 2004, sa stanovujú podľa týchto pravidiel:

1. Nové označenie platových tried podľa článku 2 ods. 1 tejto prílohy nepovedie k zmenám základného mesačného platu, vyplácanej každému zamestnancovi.
2. Pre každého zamestnanca sa k 1. máju 2004 vypočíta multiplikačný faktor. Tento multiplikačný faktor sa rovná pomeru medzi základným mesačným platom, ktorý je vyplácaný zamestnancovi pred 1. májom 2004, a uplatniteľnou čiastkou vymedzenou v článku 2 ods. 2 tejto prílohy.

Základný mesačný plat, ktorý je vyplácaný zamestnancovi k 1. máju 2004, sa rovná súčinu uplatniteľnej čiastky a multiplikačného faktora.

Multiplikačný faktor sa použije na stanovenie základného mesačného platu zamestnanca pri postupe do vyššieho platového stupňa alebo pri úprave odmien.

3. Bez ohľadu na predchádzajúce ustanovenia, pre obdobia po 1. máji 2004 základný mesačný plat, ktorý je vyplácaný zamestnancovi, nemôže byť nižší ako plat, ktorý by dostával v rámci systému, ktorý sa uplatňoval pred týmto dňom, vzhľadom na automatický postup do vyššieho platového stupňa v jeho predchádzajúcej platovej triede. Pre každú platovú triedu a každý platový stupeň sa výška predchádzajúceho základného platu, ktorú treba vziať do úvahy, rovná uplatniteľnej čiastke po 1. máji 2004, vynásobenej koeficientom definovaným v článku 2 ods. 2 tejto prílohy.
4. Zamestnanec v platových triedach A\*10 až A\*16 a AD 10 až 16, ktorý je k 30. aprílu 2004 vedúcim útvaru, riaditeľom alebo generálnym riaditeľom, alebo bude následne vymenovaný do funkcie vedúceho útvaru, riaditeľa alebo generálneho riaditeľa a svoje nové povinnosti plnil uspokojivo počas prvých deviatich mesiacov, má nárok na zvýšenie základného mesačného platu, zodpovedajúce percentuálnemu rozdielu medzi prvým a druhým platovým stupňom v každej platovej triede podľa tabuliek v článku 2 ods. 1 a článku 8 ods. 1 tejto prílohy.
5. Bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia ods. 3, pre každého zamestnanca povedie prvé povýšenie po 1. máji 2004, v závislosti na kategórii, do ktorej bol zaradený v čase pred 1. májom 2004, a na platovom stupni, do ktorého bol zaradený v čase nadobudnutia účinnosti povýšenia, k zvýšeniu základného mesačného platu, ktoré sa stanoví na základe tejto tabuľky:

Platový stupeň								
Platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
A	13,1 %	11,0 %	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,2 %	4,9 %
B	11,9 %	10,5 %	6,4 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %
C	8,5 %	6,3 %	4,6 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %
D	6,1 %	4,6 %	4,3 %	4,1 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %

Na stanovenie použiteľnej percentuálnej sadzby je každá platová trieda rozdelená na hypotetické platové stupne, ktoré zodpovedajú dvom mesiacom služby, a na hypotetické percentuálne sadzby, znížené o jednu dvanástinu rozdielu medzi percentuálnou sadzbou pre príslušný platový stupeň a percentuálnou sadzbou pre nasledujúci vyšší platový stupeň, pri každom hypotetickom platovom stupni.

Na účely výpočtu výšky platu pred povýšením zamestnanca, ktorý nie je v poslednom platovom stupni svojej platovej triedy, sa vezme do úvahy hodnota hypotetického platového stupňa. Na účely tohto ustanovenia sa aj každá platová trieda rozdeľuje na hypotetické platy, ktoré sa od prvého do posledného skutočného platového stupňa zvyšujú o jednu dvanástinu dvojročného prírastku pre danú platovú triedu.

▼ **M112**

6. Pri tomto prvom povýšení bude určený nový multiplikačný faktor. Tento multiplikačný faktor sa rovná pomeru medzi novými základnými platmi, ktoré sú výsledkom uplatnenia odseku 5, a uplatniteľnou čiastkou uvedenou v článku 2 ods. 2 tejto prílohy. V súlade s odsekom 7 sa tento multiplikačný faktor použije na plat po postupe o jeden platový stupeň a po úprave odmien.
7. Ak je po povýšení multiplikačný faktor menší ako 1, zamestnanec, na základe výnimky z článku 44 Služobného poriadku, zostane v prvom platovom stupni jeho novej platovej triedy dovtedy, kým multiplikačný faktor zostane pod hodnotou 1, alebo až do jeho povýšenia. Nový multiplikačný faktor sa vypočíta tak, aby sa zohľadnila hodnota postupu o jeden platový stupeň, na ktorú by zamestnanec mal nárok podľa tohto článku. Po zvýšení faktora na hodnotu 1 zamestnanec začne postupovať do vyššieho platového stupňa v súlade s článkom 44 Služobného poriadku. Ak je multiplikačný faktor vyšší ako jeden, každý zostatok sa prepočíta na počet rokov odpracovaných v danom platovom stupni.
8. Multiplikačný faktor sa použije pri následných povýšeníach.

*Článok 8*

1. S účinnosťou od 1. mája 2006 budú mať platové triedy zavedené článkom 2 ods. 1 toto nové označenie:

Predchádzajúca (dočasná) platová trieda	Nová platová trieda	Predchádzajúca (dočasná) platová trieda	Nová platová trieda
A*16	AD 16		
A*15	AD 15		
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5/D*5	AST 5
		B*4/C*4/D*4	AST 4
		B*3/C*3/D*3	AST 3
		C*2/D*2	AST 2
		C*1/D*1	AST 1

2. Bez toho, aby tým boli dotknuté ustanovenia článku 7 tejto prílohy, základné mesačné platy sa určujú pre každú platovú triedu a každý platový stupeň na základe tabuľky v článku 66 Služobného poriadku. Pre zamestnancov, ktorí boli prijatí do zamestnania pred 1. májom 2004, a ak ich prvé povýšenie nadobudne účinnosť po tomto dátume, základné mesačné platy sa určia podľa tejto tabuľky:



▼ **M112**

Skupina služobného postupu C							
Platová trieda	Od 1. mája 2004 do						Po 30.4.2010
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	
C*/AST 3	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 2	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 1	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %

Skupina služobného postupu D							
Platová trieda	Od 1. mája 2004 do:						Po 30.4.2010
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	
D*/AST 5	–	–	–	–	–	–	–
D*/AST 4	5 %	5 %	5 %	10 %	10 %	10 %	10 %
D*/AST 3	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 2	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 1	–	–	–	–	–	–	–

3. Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje ods. 1, sa môže stať členom funkčnej skupiny asistentov bez obmedzenia, ak bude úspešný vo výberovom konaní, alebo na základe atestačného postupu. Atestačný postup vychádza zo služobného veku, praxe, zásluh a úrovne odborného vzdelania zamestnancov a dostupnosti pracovných miest vo funkčnej skupine AST. Spoločný výbor preskúma kandidatúry zamestnancov na atestáciu. Inštitúcie prijímú do 1. mája 2004 vykonávacie predpisy k tomuto postupu. V prípade potreby inštitúcie schvália osobitné ustanovenie s cieľom zohľadniť zmenu, ktorá vedie k zmene sadzieb uplatniteľných pri povýšení.

4. So správou predloženou podľa článku 6 ods. 3 Služobného poriadku Komisia poskytne aj informácie o finančných dôsledkoch percentuálnych kvót pre povýšenie, stanovených v tejto prílohe, a o zaradení zamestnancov, ktorí boli v službe pred 1. májom 2004, do nového systému riadenia služobného postupu, vrátane uplatňovania atestačného postupu.

5. Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov, u ktorých došlo k zmene kategórie po 1. máji 2004.

*Článok 11*

Článok 45 ods. 2 sa nevzťahuje na povýšenia, ktoré nadobudli účinnosť pred 1. májom 2006.

**Oddiel 2***Článok 12*

1. Od 1. mája 2004 do 30. apríla 2006 sa odkaz na platové triedy vo funkčných skupinách AST a AD v článku 31 ods. 2 a 3 Služobného poriadku vykonáva takto:

— AST 1 až AST 4: C\*1 až C\*2 a B\*3 až B\*4,

— AD 5 až AD 8: A\*5 až A\*8,

— AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A\*9, A\*10, A\*11, A\*12.

2. V prípade zamestnancov, prijatých zo zoznamov vhodných uchádzačov, ktorí absolvovali výberové konania uverejnené pred 1. májom 2004, sa neuplatňuje článok 5 ods. 3 Služobného poriadku.



▼ **M112**

3. Zamestnanci, ktorí boli zaradení do zoznamu vhodných uchádzačov pred 1. májom 2006 a boli prijatí do zamestnania medzi 1. májom 2004 a 30. aprílom 2006:

— ak bol zoznam vypracovaný pre kategóriu A\*, B\* alebo C\*, budú zaradení do platovej triedy uverejnenej vo výberovom konaní,

— ak bol zoznam vypracovaný pre kategóriu A, LA, B alebo C, budú zaradení v súlade s touto tabuľkou:

Platová trieda pri výberovom konaní	Platová trieda pri prijatí do zamestnania
A8/LA8	A*5
A7/LA7 a A6/LA6	A*6
A5/LA5 a A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 a B4	B*3
B3 a B2	B*4
C5 a C4	C*1
C3 a C2	C*2

*Článok 13*

1. Zamestnanci, ktorí boli pred 1. májom 2006 zaradení do zoznamu vhodných uchádzačov a ktorí boli prijatí po tomto dni, budú zaradení do platových tried v súlade s touto tabuľkou:

Platová trieda pri výberovom konaní		Platová trieda pri prijatí do zamestnania
A8/LA8	A*5	AD 5
A7/LA7 a A6/LA6	A*6	AD 6
	A*7	AD 7
	A*8	AD 8
A5/LA5 a A4/LA4	A*9	AD 9
	A*10	AD 10
	A*11	AD 11
A3/LA3	A*12	AD 12
A2	A*14	AD 14
A1	A*15	AD 15
B5 a B4	B*3	AST 3
B3 a B2	B*4	AST 4
C5 a C4	C*1	AST 1

**▼ M112**

Platová trieda pri výberovom konaní		Platová trieda pri prijatí do zamestnania
C3 a C2	C*2	
		AST 2

2. Na rozdiel od úpravy podľa článku 12 ods. 3 a ods. 1 tohto článku, inštitúcie môžu prijímať do zamestnania zamestnancov, ktorí boli pred 1. májom 2006 zaradení do zoznamu vhodných uchádzačov z výberového konania na obsadenie úrovne LA7 a LA6 alebo úrovne A\*7 a ktorých poveria právnicko-lingvistickými povinnosťami v platovej triede A\*7 alebo AD 7. Ustanovujúci orgán však môže, berúc do úvahy odborné vzdelanie a špeciálnu prax pre pracovné miesto príslušnej osoby, uznať ďalšie obdobie odpracované v jeho/jej platovej triede; toto obdobie nesmie presiahnuť 48 mesiacov.

## Oddiel 3

*Článok 14*

Bez ohľadu na ustanovenie článku 2 ods. 1 prílohy VII Služobného poriadku príspevok na nezaopatrené dieťa sa nahrádza týmito čiastkami:

**▼ M122**

1.7.2008–31.12.2008 344,55.

**▼ M112**

Tieto čiastky sa každý rok upravujú o rovnakú percentuálnu sadzbu ako ročná úprava, ktorá je bližšie určená v prílohe XI Služobného poriadku.

*Článok 15*

Bez ohľadu na ustanovenie článku 3 ods. 2 prílohy VII Služobného poriadku, príspevok na každé nezaopatrené dieťa, ktoré má menej ako päť rokov alebo ešte pravidelne a trvalo nenavštevuje základnú alebo strednú školu, sa nahrádza týmito čiastkami:

**▼ M122**

1.7.2008–31.8.2008 70,14.

**▼ M112**

Tieto čiastky sa každý rok upravujú o rovnakú percentuálnu sadzbu ako ročná úprava, ktorá je bližšie určená v prílohe XI Služobného poriadku.

*Článok 16*

Bez ohľadu na ustanovenie článku 3 prílohy VII Služobného poriadku bude zamestnanec, poberajúci paušálnu platbu príspevku na vzdelanie, ďalej poberať túto platbu, pokiaľ budú splnené podmienky, za ktorých bola priznaná, ale najdlhšie do 31. augusta 2008. Čiastky paušálnych platieb sa znížia na 80 % svojej hodnoty z 30. apríla 2004 k 1. septembru 2004, na 60 % k 1. septembru 2005, na 40 % k 1. septembru 2006 a na 20 % k 1. septembru 2007.

*Článok 17*

Bez ohľadu na ustanovenie článku 17 ods. 2 prílohy VII Služobného poriadku, od 1. mája 2004 do 31. decembra 2008 sa ďalšia čiastka môže previesť za týchto podmienok:

- táto čiastka musela byť prevádzaná pravidelne pred 1. májom 2004 a musia byť ďalej splnené podmienky, potrebné na jej schválenie;
- táto ďalšia čiastka nesmie byť taká vysoká, aby celková čiastka, prevedená každý mesiac, presiahla tieto horné hranice, vyjadrené ako percentá z celkovej čiastky, prevedenej každý mesiac pred 1. májom 2004:

1. máj – 31. december 2004:	100 %
1. január – 31. december 2005:	80 %
1. január – 31. december 2006:	60 %

▼ **M112**

1. január – 31. december 2007:	40 %
1. január – 31. december 2008:	20 %.

*Článok 18*

1. Príjemcovia, ktorí mali v mesiaci pred 1. májom 2004 nárok na pevný príspevok uvedený v predchádzajúcom znení článku 4a prílohy VII Služobného poriadku, si ho uchovávajú *ad personam* až do 6. platovej triedy. Čiastky príspevku sa každý rok upraví o rovnakú percentuálnu sadzbu ako ročná úprava mzdy, uvedená v prílohe XI Služobného poriadku. Ak čistá odmena zamestnanca, ktorý bol v dôsledku zrušenia pevného príspevku povýšený do 7. platovej triedy, je nižšia, než čistá odmena, ktorú dostával v poslednom mesiaci pred povýšením, pričom všetky ostatné podmienky zostali nezmenené, má zamestnanec nárok na vyrovnávací príspevok vo výške rozdielu až do svojho povýšenia do nasledujúceho vyššieho stupňa v platovej triede.

2. Zamestnanci zaradení v čase pred 1. májom 2004 do kategórií C a D, ktorí sa nestali členmi funkčnej skupiny asistentov AST bez obmedzenia podľa článku 10 ods. 3 tejto prílohy, majú naďalej podľa prílohy VI nárok na náhradné voľno alebo na odmenu, ak požiadavky služby neumožňujú poskytnúť náhradné voľno počas mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli odpracované nadčasy.

*Článok 19*

Ak počas prechodného obdobia od 1. mája 2004 do 31. decembra 2008 čistá mesačná odmena zamestnanca pred uplatnením všetkých korekčných koeficientov je nižšia, než čistá odmena, ktorú by dostal za rovnakých osobných podmienok v mesiaci pred 1. májom 2004, má zamestnanec nárok na vyrovnávací príspevok vo výške rozdielu. Toto ustanovenie sa neuplatňuje, ak zníženie čistej odmeny vyplynie z ročnej úpravy mzdy, uvedenej v prílohe XI Služobného poriadku. Táto záruka čistého príjmu sa nevzťahuje na účinok osobitného odvodu, zmeny sadzby príspevkov na dôchodok alebo zmeny postupov pre prevod časti platu.

## Oddiel 4

*Článok 20*

1. Dôchodky zamestnancov, ktorí odídu do dôchodku pred 1. májom 2004, podliehajú v prípade členských štátov, v ktorých tieto osoby preukázateľne majú svoje hlavné bydlisko, korekčnému koeficientu uvedenému v článku 3 ods. 5 písm. b) prílohy XI Služobného poriadku.

Minimálny uplatniteľný korekčný koeficient je 100.

Ak preukázuje svoje bydlisko v tretej krajine, uplatniteľný korekčný koeficient je 100.

Na rozdiel od úpravy podľa článku 45 prílohy VIII, dôchodok príjemcov, ktorí majú bydlisko v členskom štáte, bude vyplácaný v mene členského štátu bydliska za podmienok stanovených v článku 63 druhý odsek Služobného poriadku.

2. Na rozdiel od úpravy podľa ods. 1 prvý pododsek, od 1. mája 2004 do 1. mája 2009 budú dôchodky, stanovené pred 1. májom 2004, upravené prostredníctvom uplatnenia priemeru korekčných koeficientov, uvedených v článku 3 ods. 5 písm. a) a b) prílohy XI k Služobnému poriadku pre členský štát, v ktorom má príjemca dôchodku preukázateľne svoje hlavné bydlisko. Tento priemer sa vypočíta na základe korekčného koeficientu, uvedeného v tejto tabuľke:

Od	1.5.2004	1.5.2005	1.5.2006	1.5.2007	1.5.2008
%	80 % písm. a) 20 % písm. b)	60 % písm. a) 40 % písm. b)	40 % písm. a) 60 % písm. b)	20 % písm. a) 80 % písm. b)	100 % písm. b)

▼ **M112**

Ak sa aspoň jeden z koeficientov podľa článku 3 ods. 5 prílohy XI zmení, s účinnosťou od rovnakého dátumu sa zmení aj priemer.

3. Pre zamestnancov prijatých pred 1. májom 2004, nepoberajúcich dôchodok k 1. máju 2004, metóda výpočtu predchádzajúcich odsekov sa v čase určenia práv na dôchodok vzťahuje na:

- a) počet rokov zamestnania, započítateľných pre odchod do dôchodku v zmysle článku 3 prílohy VIII, odpracovaných pred 1. májom 2004, a
- b) počet rokov zamestnania, započítateľných pre odchod do dôchodku, odpracovaných zamestnancom, ktorý bol v službe pred 1. májom 2004, na základe prevodu práva na dôchodok podľa článku 11 prílohy VIII, priznaného v rámci iného systému pred 1. májom 2004.

Ich dôchodky podliehajú korekčnému koeficientu, len ak sa bydlisko zamestnanca zhoduje s krajinou jeho miesta pôvodu v zmysle článku 7 ods. 3 prílohy VII. Zamestnanci poberajúci dôchodok môžu vo výnimočných prípadoch z rodinných alebo zdravotných dôvodov požiadať ustanovujúci orgán o zmenu miesta ich pôvodu. Toto rozhodnutie sa prijme potom, keď príslušný zamestnanec predloží potrebné podporné doklady.

Na rozdiel od úpravy podľa článku 45 prílohy VIII sa dôchodok príjemcov, ktorí majú bydlisko v členskom štáte, vypláca v mene členského štátu bydliska za podmienok stanovených v článku 63 ods. 2 Služobného poriadku.

4. Tento článok sa podobne vzťahuje na podpory v invalidite a na príspevky podľa článkov 41 a 50 Služobného poriadku a nariadení (EHS) č. 1857/89 (ES, Euratom, ESUO) č. 2688/95 <sup>(1)</sup>, (ES, Euratom, ESUO) č. 2689/95 <sup>(2)</sup>, (EC, Euratom) č. 1746/2002, (EC, Euratom) č. 1747/2002 alebo (ES, Euratom) č. 1748/2002. Tento článok sa však nevzťahuje na príjemcov príspevku uvedeného v článku 41 Služobného poriadku, ktorí majú bydlisko v krajine posledného miesta svojho zamestnania.

*Článok 21*

Bez ohľadu na ustanovenia článku 77 ods. 2 druhá veta zamestnanci, ktorí nastúpili do služobného pomeru pred 1. májom 2004, majú nárok na 2 % z platu, uvedeného v tomto článku, za každý rok z počtu rokov zamestnania, započítateľných pre odchod do dôchodku, vypočítaný v súlade s článkom 3 prílohy VIII.

*Článok 22*

1. Zamestnanci, ktorí majú 50 alebo viac rokov alebo ktorí k 1. máju 2004 odpracovali 20 alebo viac rokov, získajú nárok na starobný dôchodok po dosiahnutí veku 60 rokov.

Zamestnanci, ktorí budú mať k 1. máju 2004 30 až 49 rokov, získajú nárok na starobný dôchodok vo veku, uvedenom v tejto tabuľke:

Vek k 1. máju 2004	Veková hranica odchodu do dôchodku
49 rokov	60 rokov 2 mesiace
48 rokov	60 rokov 4 mesiace
47 rokov	60 rokov 6 mesiacov
46 rokov	60 rokov 8 mesiacov
45 rokov	60 rokov 10 mesiacov

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 280, 23.11.1995, s. 1. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, ESUO, Euratom) č. 2458/98 (Ú. v. ES L 307, 17.11.1998, s. 1).

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES L 280, 23.11.1995, s. 4. Nariadenie naposledy zmenené a doplnené nariadením (ES, ESUO, Euratom) č. 2458/98.

▼ **M112**

Vek k 1. máju 2004	Veková hranica odchodu do dôchodku
44 rokov	61 rokov 0 mesiacov
43 rokov	61 rokov 2 mesiace
42 rokov	61 rokov 4 mesiace
41 rokov	61 rokov 6 mesiacov
40 rokov	61 rokov 8 mesiacov
39 rokov	61 rokov 10 mesiacov
38 rokov	61 rokov 11 mesiacov
37 rokov	62 rokov 0 mesiacov
36 rokov	62 rokov 1 mesiac
35 rokov	62 rokov 2 mesiace
34 rokov	62 rokov 4 mesiacov
33 rokov	62 rokov 5 mesiacov
32 rokov	62 rokov 6 mesiacov
31 rokov	62 rokov 7 mesiacov
30 rokov	62 rokov 8 mesiacov

Zamestnanci, ktorí majú k 1. máju 2004 menej ako 30 rokov, získajú nárok na starobný dôchodok vo veku 63 rokov.

Pre zamestnancov, ktorí boli v služobnom pomere pred 1. májom 2004, sa veková hranica odchodu do dôchodku na účely všetkých odkazov na vekovú hranicu odchodu do dôchodku v tomto Služobnom poriadku určí podľa vyššie uvedených ustanovení, pokiaľ v tomto Služobnom poriadku nie je ustanovené inak.

2. Bez ohľadu na ustanovenia článku 2 prílohy VIII zamestnanci, ktorí nastúpia do služobného pomeru pred 1. májom 2004\* a zostanú v služobnom pomere po dosiahnutí vekovej hranice pre starobný dôchodok, majú nárok na zvýšenie percentuálnej sadzby výšky ich základného dôchodku za každý rok odpracovaný po dosiahnutí uvedenej vekovej hranice, ak celková výška ich dôchodku nepresiahne 70 % z posledného základného platu v zmysle článku 77 ods. 2 alebo 3 Služobného poriadku.

Zvýšenie sa poskytuje aj v prípade smrti, ak zamestnanec zostal v službe po dosiahnutí veku, v ktorom získal nárok na starobný dôchodok.

Ak v súlade s prílohou IVa zamestnanec, ktorý nastúpi do služobného pomeru pred 1. májom 2004 a pracuje na čiastočný úväzok, prispieva do systému dôchodkového zabezpečenia v pomere k odpracovanému času, zvýšenie nárokov na dôchodok, uvedené v tomto článku, sa uplatňuje len v rovnakom pomere.

▼ **M112**

V prípade zamestnancov, ktorí dosiahli vek najmenej 50 rokov, alebo ktorí odpracovali 20 alebo viac rokov, zvýšenie dôchodku uvedené v predchádzajúcom pododseku sa rovná 5 % z hodnoty práv na dôchodok, ktoré získajú vo veku 60 rokov. Pre zamestnancov vo veku od 40 do 49 rokov maximálne zvýšenie dôchodku stanovuje na 3,0 % z platu, zohľadneného pri výpočte dôchodku, ale nesmie presiahnuť 4,5 % práv na dôchodok, ktoré títo zamestnanci získajú vo veku 60 rokov. V prípade zamestnancov vo veku od 35 do 39 rokov sa maximálne zvýšenie dôchodku stanovuje na 2,75 % z platu, ktorý bol zohľadnený pri výpočte dôchodku, ale nesmie presiahnuť 4,0 % práv na dôchodok, ktoré títo zamestnanci získajú vo veku 60 rokov. V prípade zamestnancov vo veku od 30 do 34 rokov sa maximálne zvýšenie dôchodku stanovuje na 2,5 % z platu, ktorý bol zohľadnený pri výpočte dôchodku, ale nesmie presiahnuť 3,5 % práv na dôchodok, ktoré títo zamestnanci získajú vo veku 60 rokov. V prípade zamestnancov vo veku menej ako 30 rokov, sa maximálne zvýšenie dôchodku stanovuje na 2,0 % z platu, ktorý bol zohľadnený pri výpočte dôchodku.

3. Ak v jednotlivých výnimočných prípadoch povedie zavedenie nových dôchodkových ustanovení k nespravodlivým účinkom na práva na dôchodok niektorých zamestnancov v rozsahu, ktorý sa výrazne odchyľuje od priemerných znížení, Komisia navrhne Rade potrebné kompenzačné opatrenia. Rada rozhodne o tomto návrhu kvalifikovanou väčšinou stanovenou v článku 205 ods. 2 prvá zarážka Zmluvy o ES.

4. Zamestnanci, ktorí nastúpili do služobného pomeru pred 1. májom 2004 a ktorí po uplatnení článkov 2, 3 a 11 prílohy VIII v ich prípade nemôžu dosiahnuť vo veku 65 rokov maximálnu výšku dôchodku, uvedenú v článku 77 ods. 2 Služobného poriadku, môžu získať ďalšie práva na dôchodok v súlade s touto maximálnou hornou hranicou.

Príspevky, ktoré platia príslušní zamestnanci, sa rovnajú celkovej výške ich príspevkov a príspevkov ich zamestnávateľov podľa článku 83 ods. 2 Služobného poriadku. Komisia určí prostredníctvom všeobecných vykonávacích ustanovení metódu výpočtu príspevkov, ktoré majú platiť príslušní zamestnanci, pričom zabezpečí, že uvedeným nadobudnutím práv sa zaručí poisťno-technická rovnováha a že metóda bola uplatňovaná bez finančných dotácií zo systému dôchodkového zabezpečenia európskych inštitúcií. Komisia schválila tieto všeobecné vykonávacie ustanovenia pred 1. januárom 2005.

Príslušní zamestnanci môžu získať na základe tohto opatrenia nárok za päť rokov po 1. máji 2004, ak maximálny čas, počas ktorého sa môžu odvádzať príspevky, je pritom ohraničený takto: tri mesiace v prípade zamestnancov, ktorí k 1. máju 2004 dosiahli vek od 45 do 49 rokov; deväť mesiacov v prípade zamestnancov, ktorí dosiahli k tomuto dňu vek od 38 do 44 rokov; pätnásť mesiacov v prípade zamestnancov, ktorí k tomuto dňu dosiahli vek od 30 do 37 rokov; a dva roky v prípade zamestnancov, ktorí majú k tomuto dňu menej ako 30 rokov.

*Článok 23*

1. Bez ohľadu na úpravu podľa článku 52 Služobného poriadku, o uplatnenie článku 9 druhá zarážka prílohy VIII môžu požiadať zamestnanci, ktorí nastúpili do služobného pomeru pred 1. májom 2004 a ktorí odišli zo služobného pomeru pred dosiahnutím veku, v ktorom by získali v súlade s článkom 22 tejto prílohy nárok na starobný dôchodok:

- a) od veku 50 rokov pre tých, ktorí k 1. máju 2004 dosiahli vek aspoň 45 rokov alebo odpracovali najmenej 20 rokov;
- b) od veku určeného v súlade s touto tabuľkou v prípade zamestnancov, ktorí k 1. máju 2004 majú najviac 45 rokov:

Vek k 1. máju 2004	Vek poberania okamžitého dôchodku
45 a viac rokov	50 rokov 0 mesiace
44 rokov	50 rokov 6 mesiacov
43 rokov	51 rokov 0 mesiacov
42 rokov	51 rokov 6 mesiacov

## ▼ M112

Vek k 1. máju 2004	Vek poberania okamžitého dôchodku
41 rokov	52 rokov 0 mesiacov
40 rokov	52 rokov 6 mesiacov
39 rokov	53 rokov 0 mesiacov
38 rokov	53 rokov 6 mesiacov
37 rokov	54 rokov 0 mesiacov
36 rokov	54 rokov 6 mesiacov
35 a menej rokov	55 rokov 0 mesiacov

2. V týchto prípadoch, okrem zníženia práv na starobný dôchodok uvedených v článku 9 prílohy VIII v prípade zamestnancov, ktorí odídu zo služby aspoň vo veku 55 rokov, získané práva na dôchodok sa ďalej znižujú o 4,483 %, ak zamestnanec začne poberať dôchodok vo veku 54 rokov; o 8,573 %, ak zamestnanec začne poberať dôchodok vo veku 53 rokov; o 12,316 %, ak zamestnanec začne poberať dôchodok vo veku 52 rokov; o 15,778 %, ak zamestnanec začne poberať dôchodok vo veku 51 rokov, a o 18,934 %, ak zamestnanec začne poberať dôchodok vo veku 50 rokov.

## Článok 24

1. V prípade dôchodku určeného pred 1. májom 2004, nárok príjemcu na dôchodok sa aj po tomto dni určuje v súlade s pravidlami, ktoré sa uplatňovali v čase pôvodného určenia nároku. To isté platí v prípade krytia v rámci spoločného systému nemocenského poistenia. Predpisy o rodinných prídavkoch a korekčných koeficientoch, účinné od 1. mája 2004, sa však uplatňujú ihneď bez toho, aby tým bolo dotknuté uplatňovanie článku 20 tejto prílohy.

Bez ohľadu na ustanovenia prvého pododseku, príjemcovia invalidného dôchodku alebo pozostalostného dôchodku môžu požiadať, aby sa na nich vzťahovali ustanovenia uplatniteľné po 1. máji 2004.

2. V čase nadobudnutia účinnosti týchto ustanovení je zaručená nominálna výška čistého dôchodku, poberaného pred 1. májom 2004. Napriek tomu sa táto zaručená čiastka upraví, ak sa zmenia rodinné pomery alebo krajina bydliska príjemcu. V prípade osôb, ktoré odídu do dôchodku medzi 1. májom 2004 a 31. decembrom 2007, nominálna výška čistého dôchodku, poberaného pri odchode do dôchodku, je zaručená vzhľadom na ustanovenia Služobného poriadku, účinné v deň ich odchodu do dôchodku.

Na účely uplatňovania prvého pododseku platí, že ak dôchodok vypočítaný na základe účinných ustanovení je nižší ako ďalej definovaný nominálny dôchodok, poskytuje sa vyrovnávací čiastka zodpovedajúca ich rozdielu.

V prípade osôb, ktoré poberali dôchodok pred 1. májom 2004, nominálny dôchodok sa vypočítava každý mesiac, berúc do úvahy rodinné pomery a krajinu bydliska v čase výpočtu a ustanovenia Služobného poriadku, platné v deň predchádzajúci 1. máju 2004.

V prípade zamestnancov, ktorí odídu do dôchodku medzi 1. májom 2004 a 31. decembrom 2007, nominálny dôchodok sa vypočítava každý mesiac, berúc do úvahy rodinné pomery a krajinu bydliska v čase výpočtu a ustanovenia Služobného poriadku, platné v deň ich odchodu do dôchodku.

Ak príjemca dôchodku, určeného pred 1. májom 2004, zomrie po tomto dátume, pozostalostný dôchodok sa stanoví na základe zaručeného nominálneho dôchodku, ktorý zosnulý poberal.

3. Ak príjemcovia invalidného dôchodku nepožiadali, aby sa na nich vzťahovali ustanovenia použiteľné po 1. máji 2004, a neboli vyhlásení za spôsobilých pokračovať v plnení svojich povinností, ich invalidné dôchodky, ktoré boli takto zachované, sa pokladajú za starobné dôchodky v čase, keď príjemcovia dosiahnu vek 65 rokov.

▼ **M112**

4. Odseky 1 a 2 sa uplatňujú na príjemcov jedného z príspevkov vyplácaných podľa článku 41 alebo 50 Služobného poriadku, alebo podľa nariadenia (EHS) č. 1857/89, nariadenia (ES, Euratom, ESUO) č. 2688/1995, nariadenia (ES, Euratom, ESUO) č. 2689/1995, nariadenia (ES, Euratom) č. 1746/2002, nariadenia (ES, Euratom) č. 1747/2002 alebo nariadenia (ES, Euratom) č. 1748/2002. Ich starobné dôchodky sa však stanovia v súlade s predpismi platnými v deň, keď začnú byť vyplácané.

*Článok 25*

1. V prípade dôchodkov určených pred 1. májom 2004 sa platová trieda použitá pre výpočet dôchodku určí podľa tabuliek v článku 2 ods. 1 a článku 8 ods. 1 tejto prílohy.

Základný plat, ktorý sa berie do úvahy pre stanovenie výšky dôchodku príjemcu, sa rovná platu uvedenému v tabuľke článku 66 Služobného poriadku pre takto určenú novú platovú triedu v rovnakom platovom stupni, určenej ako percentuálna čiastka zodpovedajúca pomeru medzi základným platom podľa starej stupnice a platom podľa stupnice uvedenej v článku 66 Služobného poriadku pre rovnaký stupeň.

V prípade platových stupňov podľa starej stupnice, ktorým nezodpovedajú žiadne stupne v stupnici uvedenej v článku 66 Služobného poriadku, sa použije posledný platový stupeň rovnakej platovej triedy ako základ pre výpočet percentuálnej sadzby uvedenej v druhom pododseku.

V prípade platových stupňov v platovej triede D4 podľa starej stupnice sa použije ako základ pre výpočet percentuálnej sadzby uvedenej v druhom pododseku prvý platový stupeň v prvej platovej triede.

2. Prechodne sa základný plat v zmysle článkov 77 a 78 Služobného poriadku a prílohy VIII určuje uplatnením zodpovedajúceho multiplikačného faktora uvedeného v článku 7, a to na plat zodpovedajúci zaradeniu príjemcu, ktoré sa vzalo do úvahy pri určovaní nároku na starobný dôchodok alebo na dávku v invalidite, v súlade s tabuľkou uvedenou v článku 66 Služobného poriadku.

V prípade platových stupňov podľa starej stupnice, ktorým nezodpovedajú žiadne platové stupne v stupnici uvedenej v článku 66 Služobného poriadku, posledný platový stupeň rovnakej platovej triedy sa použije ako základ pre výpočet multiplikačného faktora.

V prípade starobných dôchodkov a invalidných dávok určených medzi 1. májom 2004 a 30. aprílom 2006 sa uplatňuje článok 8 ods. 1.

3. V prípade príjemcov pozostalostného dôchodku sa uplatňujú odseky 1 a 2 tohto článku so zreteľom na zosnulého zamestnanca alebo bývalého zamestnanca.

4. Odseky 1 a 2 tohto článku sa uplatňujú obdobne na príjemcov jedného z príspevkov, vyplácaných podľa článku 41 alebo 50 Služobného poriadku, alebo podľa nariadenia (EHS) č. 1857/89, nariadenia (ES, Euratom, ESUO) č. 2688/1995, nariadenia (ES, Euratom, ESUO) č. 2689/1995, nariadenia (ES, Euratom) č. 1746/2002, nariadenia (ES, Euratom) č. 1747/2002 alebo nariadenia (ES, Euratom) č. 1748/2002.

*Článok 26*

1. Žiadosti o priznanie nároku na možnosti prevodu práv na dôchodok podľa článku 11 ods. 2 prílohy VIII, podané pred 1. májom 2004, sa posudzujú v súlade s predpismi platnými v čase ich podania.

2. Ak k 1. máju 2004 ešte nebola prekročená lehota stanovená v článku 11 ods. 2 prílohy VIII, príslušní zamestnanci, ktorí nepodali túto žiadosť v predtým stanovených lehotách alebo ktorých žiadosť bola zamietnutá, pretože bola podaná po uplynutí týchto lehôt, môžu podať alebo znovu podať túto žiadosť podľa článku 11 ods. 2 prílohy VIII.

3. Zamestnanci, ktorí podali žiadosť o prevod v určených lehotách, ale odmietli ponuku, ktorá im bola predložená, ktorí nepodali žiadosť o prevod v predtým stanovených lehotách alebo ktorých žiadosť bola zamietnutá, pretože bola podaná po uplynutí týchto lehôt, môžu podať alebo znovu podať túto žiadosť najneskôr do 31. októbra 2004.

4. V prípadoch uvedených v odsekoch 2 a 3 tohto článku inštitúcia, v ktorej zamestnanec pracuje, určí počet rokov potrebných pre odchod do dôchodku, ktoré sa budú brať do úvahy v rámci jej vlastného systému, v súlade so všeobecnými vykonávacími ustanoveniami schválenými s prihliadnutím



▼ **M112**

na ustanovenia článku 11 ods. 2 prílohy VIII, ktoré prihlasujú na ustanovenia tejto prílohy. Na účely uplatnenia ods. 3 tohto článku je však vekovou hranicou a platovou triedou zamestnanca, ktoré sa vezmú do úvahy, veková hranica a platová trieda tohto zamestnanca v čase prijatia do trvalého pracovného pomeru.

5. Zamestnanci, ktorí pred 1. májom 2004 súhlasili, že prevedú svoje práva na dôchodok podľa článku 11 ods. 2 prílohy VIII, môžu požiadať o nový výpočet bonusu, ktorý už získali v rámci systému dôchodkového zabezpečenia inštitúcií spoločenstva v súlade s týmto článkom. Nový výpočet vychádza z parametrov, platných v čase získania bonusu, upravených v súlade s článkom 22 tejto prílohy.

6. Zamestnanci, ktorí získajú bonus podľa odseku 1, môžu po oznámení bonusu v rámci systému dôchodkového zabezpečenia inštitúcií spoločenstva požiadať o uplatnenie odseku 5.

*Článok 27*

1. Pri výpočte poistno-matematického ekvivalentu, uvedeného v článku 11 ods. 1 a článku 12 ods. 1 písm. b) prílohy VIII k Služobnému poriadku, sa na zamestnancov a dočasných zamestnancov vzťahujú nižšie uvedené ustanovenia so zreteľom na podiel ich práv na dôchodok za obdobie služby pred 1. májom 2004.

Poistno-matematický ekvivalent starobného dôchodku nesmie byť nižší ako súčet týchto položiek:

- a) výška čiastok, ktoré boli odpočítané z základného platu ako príspevky na dôchodok s pripočítaním zloženého úroku so sadzbou 3,5 % ročne;
- b) výška odchodného, ktorá zodpovedá dĺžke skutočne odpracovaných rokov služby, vypočítaná na základe posledného základného platu za jeden a pol mesiaca, podliehajúceho zrážke za každý rok služby;
- c) celkovej sumy, zaplatenej spoločenstvám podľa článku 11 ods. 2 prílohy VIII k Služobnému poriadku, s pripočítaním úroku z úrokov so sadzbou 3,5 % ročne.

2. Ak však zamestnanci alebo dočasní zamestnanci odídu z dôvodu zrušenia alebo uplynutia platnosti ich zmlúv, výška odstupného, ktorá sa má zaplatiť, alebo poistno-matematický ekvivalent, ktorý má byť prevedený, sa určia na základe rozhodnutia prijatého podľa článku 9 ods. 1 písm. h) prílohy IX k Služobnému poriadku.

3. Ak nevyužili článok 11 ods. 2 alebo 3 prílohy VIII k Služobnému poriadku, zamestnanci, ktorí boli v služobnom pomere 1. mája 2004 a ktorí by z dôvodu chýbajúcej možnosti vykonania prevodu podľa článku 11 ods. 1 mali nárok na výplatu odchodného v súlade s ustanoveniami Služobného poriadku, účinnými pred 1. májom 2004, si ponechávajú právo na výplatu odchodného vypočítaného v súlade s predpismi, účinnými pred týmto dátumom.

*Článok 28*

Zamestnanci uvedení v článku 2 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, ktorí pracujú na základe zmluvy k 1. máju 2004 a ktorí sú po tomto dátume vymenovaní za zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, majú pri odchode do dôchodku nárok na poistno-matematickú úpravu práv na dôchodok, ktoré získali ako dočasní zamestnanci, ktorá vezme do úvahy zmenu ich vekovej hranice odchodu do dôchodku v zmysle článku 77 Služobného poriadku.

*Článok 29*

V prípade dočasných zamestnancov, ktorí boli pred 1. májom 2004 prijatí v súlade s článkom 2 písm. c) Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov na miesta pomocných pracovníkov politických skupín v Európskom parlamente, sa neuplatňuje požiadavka stanovená v článku 29 ods. 3 a 4 Služobného poriadku, aby sa dočasný zamestnanec podrobil výberovému konaniu podľa článku 12 ods. 4 Podmienok zamestnávania.

▼ **M112***PRÍLOHA XIII.1***Typy pracovných miest v prechodnom období**

Typy pracovných miest v každej kategórii stanovenej v článku 4 písm. n) tejto prílohy.

<b>Kategória A</b>	<b>Kategória C</b>
A*5 Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	C*1 Tajomník/administratívny pracovník C*2 Tajomník/administratívny pracovník C*3 Tajomník/administratívny pracovník
A*6 Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	C*4 Tajomník/administratívny pracovník C*5 Tajomník/administratívny pracovník C*6 Tajomník/administratívny pracovník
A*7 Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	C*7 Tajomník/administratívny pracovník
A*8 Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*9 Vedúci útvaru/ Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*10 Vedúci útvaru/ Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*11 Vedúci útvaru/ Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*12 Vedúci útvaru/ Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*13 Vedúci útvaru/ Riadiaci pracovník/ Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník	
A*14 Výskumný riadiaci pracovník Jazykový riadiaci pracovník Riadiaci pracovník/vedúci útvaru Riaditeľ	
A*15 Riaditeľ/generálny riaditeľ	
A*16 Generálny riaditeľ	

**▼ M112****Kategória B**

B*3	Asistent/výskumný asistent
B*4	Asistent/výskumný asistent
B*5	Asistent/výskumný asistent
B*6	Asistent/výskumný asistent
B*7	Asistent/výskumný asistent
B*8	Asistent/výskumný asistent
B*9	Asistent/výskumný asistent
B*10	Asistent/výskumný asistent
B*11	Asistent/výskumný asistent

**Kategória D**

D*1	Zamestnanec
D*2	Zamestnanec
D*3	Zamestnanec
D*4	Zamestnanec
D*5	Zamestnanec

**▼ B**

*PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA OSTATNÝCH ZAMESTNANCOV  
EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV*

**OBSAH**

<b>Hlava I:</b>	<b>Všeobecné ustanovenia</b> 1 – 7a
<b>Hlava II:</b>	<b>Dočasní zamestnanci</b>
Kapitola 1:	Všeobecné ustanovenia 8 – 10
Kapitola 2:	Práva a povinnosti 11
Kapitola 3:	Podmienky prijatia do zamestnania 12 – 15
Kapitola 4:	Pracovné podmienky 16 – 18
Kapitola 5:	Odmena a výdavky 19 – 27
Kapitola 6:	Dávky sociálneho zabezpečenia
Oddiel A:	Zdravotné a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia 28 – 30
Oddiel B:	Poistenie pre prípad invalidity a smrti 31 – 38a
Oddiel C:	Starobný dôchodok a odchodné 39 – 40
Oddiel D:	Financovanie systému poistenia pre prípad invalidity a životného poistenia a dôchodkového systému 41 a 42
Oddiel E:	Výrovnanie nárokov dočasných zamestnancov 43
Oddiel F:	Platba dávok 44
Oddiel G:	Prechod práv na spoločenstvá 44a
Kapitola 7:	Náhrada neoprávnených platieb 45
Kapitola 8:	Opravné prostriedky 46
Kapitola 9:	Ukončenie pracovného pomeru 47 – 50a
<b>Hlava III:</b>	<b>Pomocní zamestnanci</b>
Kapitola 1:	Všeobecné ustanovenia 51 – 53
Kapitola 2:	Práva a povinnosti 54
Kapitola 3:	Podmienky prijatia do zamestnania 55 a 56
Kapitola 4:	Pracovné podmienky 57 – 60
Kapitola 5:	Odmena a výdavky 61 – 69
Kapitola 6:	Dávky sociálneho zabezpečenia 70 a 71
Kapitola 7:	Náhrada neoprávnených platieb 72
Kapitola 8:	Opravné prostriedky 73

**▼ B**

Kapitola 9:	Ukončenie pracovného pomeru 74 – 78
<b>Hlava IV:</b>	<b>Zmluvní zamestnanci</b>
Kapitola 1:	Všeobecné ustanovenia 79 a 80
Kapitola 2:	Práva a povinnosti 81
Kapitola 3:	Podmienky prijatia do zamestnania 82 – 84
Kapitola 4:	Osobitné ustanovenia pre zmluvných zamestnancov uvedených v článku 3a 85 – 87
Kapitola 5:	Osobitné ustanovenia pre zmluvných zamestnancov uvedených v článku 3b 88 – 90
Kapitola 6:	Pracovné podmienky 91
Kapitola 7:	Odmena a výdavky 92 – 94
Kapitola 8:	Dávky sociálneho zabezpečenia
Oddiel A:	Nemocenské a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia 95 – 98
Oddiel B:	Poistenie proti riziku pracovnej neschopnosti a smrti 99 – 108
Oddiel C:	tarobný dôchodok a odchodné 109 a 110
Oddiel D:	Financovanie systému invalidného a životného poistenia a systému dôchodkového zabezpečenia 111 a 112
Oddiel E:	Stanovenie nárokov zmluvných zamestnancov 113
Oddiel F:	VVypĺčanie dávok 114
Oddiel G:	Postúpenie práv v prospech Spoločenstiev 115
Kapitola 9:	Výmáhanie preplatkov 116
Kapitola 10:	Odvolania 117
Kapitola 11:	Osobitné a mimoriadne ustanovenia, použiteľné na zmluvných zamestnancov pracujúcich v tretej krajine 118
Kapitola 12:	Skončenie pracovného pomeru 119
<b>Hlava V:</b>	<b>Miestní zamestnanci</b> 120 – 122
<b>Hlava VI:</b>	<b>Osobitní poradcovia</b> 123 a 124
<b>Hlava VII:</b>	<b>Prechodné ustanovenia</b> 125
<b>Hlava VIII:</b>	<b>Záverečné ustanovenia</b> 126 a 127
<i>Příloha</i>	Prechodné ustanovenia uplatniteľné na zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov

**▼ B**

## HLAVA I

## VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

## Článok 1

Podmienky zamestnávania sa vzťahujú na zamestnancov zamestnaných ► **M15** spoločnosťou ◀ na základe zmluvy.

Takýmito zamestnanci sú:

- dočasní zamestnanci,
- ► **M112** do dňa stanoveného v článku 52 ◀,

**▼ M112**

- zmluvní zamestnanci,

**▼ B**

- miestni zamestnanci,
- osobitní poradcovia,

**▼ M33**

\_\_\_\_\_

**▼ M112**

Každý odkaz v týchto podmienkach zamestnávania na osobu mužského pohlavia sa súčasne pokladá za odkaz na osobu ženského pohlavia a naopak, ak z kontextu jasne nevyplýva niečo iné.

**▼ B**

## Článok 2

Na účely týchto podmienok zamestnávania „dočasní zamestnanci“ sú:

- a) zamestnanci prijatí na pracovné miesto, ktoré je zahrnuté v zozname pracovných miest, pripojenom ku kapitole rozpočtu, týkajúcej sa jednotlivého orgánu, a ktoré rozpočtové orgány označili ako dočasné;
- b) zamestnanci prijatí na trvalé pracovné miesto, ktoré je zahrnuté v zozname pracovných miest, pripojenom ku kapitole rozpočtu, týkajúcej sa jednotlivého orgánu;
- c) iní zamestnanci, ktorí nie sú úradníkmi spoločností, ktorí boli prijatí, aby pomáhali osobe, ktorá zastáva funkciu ustanovenú v zmluvách o založení spoločností ► **M15** alebo v Zmluve o vytvorení spoločnej Rady a spoločnej Komisie Európskych spoločností ◀, ► **M112** alebo volenému predsedovi jednej z inštitúcií alebo orgánov Spoločenských, alebo jednej z politických skupín v Európskom parlamente alebo Výbore regiónov, alebo skupiny v Európskom hospodárskom a sociálnom výbore ◀;

**▼ M33**

- d) zamestnanci dočasne prijatí na trvalé pracovné miesto, ktoré je platené z rozpočtových prostriedkov na výskum a investície a zahrnuté v zozname pracovných miest, pripojenom k rozpočtu týkajúcej sa dotknutého orgánu.

**▼ B**

## Článok 3

Na účely týchto podmienok zamestnávania „pomocní zamestnanci“ sú:

- a) zamestnanci prijatí v rámci limitov stanovených v článku 52 na plnenie úloh v orgáne na plný alebo čiastočný úväzok, ktorí však nie sú zaradení na pracovné miesto uvedené v zozname pracovných miest, pripojenom ku kapitole rozpočtu, týkajúcej sa toho orgánu;
- b) zamestnanci prijatí v rámci limitov po preskúmaní možností dočasného preloženia úradníkov v rámci orgánu ako náhrada za určité osoby, ktoré nie sú dočasne schopné plniť svoje úlohy, a to:
  - úradníkov alebo dočasných zamestnancov ► **M112** vo funkčnej skupine asistentov (AST) ◀,
  - vo výnimočných prípadoch úradníkov alebo dočasných zamestnancov ► **M112** vo funkčnej skupine riadiacich pracovníkov (AD), okrem

**▼ B**

zamestnancov vo vyšších funkciách (generálnych riaditeľov alebo zamestnancov v rovnocennom postavení v platovej triede AD 16 alebo AD 15 a riaditeľov alebo zamestnancov v rovnocennom postavení v platovej triede AD 15 alebo AD 14) ◀, ktorí zastávajú vysokošpecializované pracovné miesto;

títo zamestnanci sú platení z účelových celkových rozpočtových prostriedkov z kapitoly rozpočtu, týkajúcej sa toho orgánu.

**▼ M112***Článok 3a*

1. Na účely týchto Podmienok zamestnávania „zmluvní zamestnanci“ sú zamestnanci, ktorí nie sú zaradení na pracovné miesto uvedené v zozname pracovných miest, priloženom ku kapitole rozpočtu, týkajúceho sa príslušnej inštitúcie, a ktorí boli prijatí do zamestnania na plný alebo čiastočný úväzok:

- a) v inštitúcii, kde vykonávajú manuálne alebo podporné administratívne služobné povinnosti;
- b) v agentúrach uvedených v článku 1a ods. 2 Služobného poriadku;
- c) v iných organizáciách v rámci Európskej únie, vytvorených po konzultácii s Výborom pre Služobný poriadok osobitným právnym aktom, vydaným jednou alebo viacerými inštitúciami, ktoré povoľujú zamestnávanie takýchto zamestnancov;
- d) v zastúpeniach a delegáciách inštitúcií spoločenstva;
- e) v iných organizáciách, nachádzajúcich sa mimo Európskej únie.

2. Na základe informácií, poskytnutých všetkými inštitúciami, prekladá Komisia každý rok rozpočtovému orgánu správu o zamestnávaní zmluvných zamestnancov, v ktorej sa uvedie, či celkový počet týchto zmluvných zamestnancov je v rámci limitu 75 % zo všetkých zamestnancov agentúr, iných organizácií v rámci Európskej únie, zastúpení a delegácií inštitúcií spoločenstva, resp. iných organizácií, nachádzajúcich sa mimo územia Európskej únie. Ak tento limit nebol dodržaný, Komisia navrhne agentúram, ostatným organizáciám v rámci Európskej únie, zastúpeniam a delegáciám inštitúcií spoločenstva, resp. iným organizáciám, nachádzajúcim sa mimo územia Európskej únie, aby prijali potrebné nápravné opatrenia.

*Článok 3b*

Na účely týchto Podmienok zamestnávania „zmluvní zamestnanci pre pomocné úlohy“ sú zamestnanci, ►C2 ktorí boli prijatí do zamestnania v inštitúcii na dobu stanovenú v článku 88, do jednej z funkčných skupín uvedených v článku 89: ◀

- a) na plnenie povinností na plný alebo čiastočný úväzok, odlišných od tých, ktoré sú uvedené v článku 3a ods. 1 písm. a), bez toho, aby boli zaradení na pracovné miesto, uvedené na zozname pracovných miest priloženom ku kapitole rozpočtu príslušnej inštitúcie;
- b) po preskúmaní možnosti dočasného preloženia zamestnancov v rámci inštitúcie, niektoré osoby, ktoré dočasne nemôžu vykonávať svoje povinnosti, konkrétne:
  - i) zamestnancov alebo dočasných zamestnancov vo funkčnej skupine AST;
  - ii) vo výnimočných prípadoch zamestnancov alebo dočasných zamestnancov vo funkčnej skupine AD, ktorí zastávajú vysoko špecializované pracovné miesta, s výnimkou vedúcich útvarov, riaditeľov, generálnych riaditeľov a rovnocenných funkcií.

Použitie zmluvných zamestnancov pre pomocné úlohy je vylúčené v prípade uplatnenia článku 3a.

*Článok 4*

Na účely týchto Podmienok zamestnávania „miestni zamestnanci“ sú zamestnanci, ktorí boli prijatí podľa miestnych zvyklostí na plnenie manuálnych činností alebo služobných povinností v miestach mimo územia Európskej únie, pridelení na pracovné miesto neuvedené v zozname pracovných miest priložených ku kapitole rozpočtu týkajúceho sa každej inštitúcie a ktorí sú platení z celkových rozpočtových prostriedkov, vyhradených na účely podľa tejto kapitoly rozpočtu. Za miestnych zamestnancov sa pokladajú aj zamestnanci, ktorí boli

**▼ M112**

prijatí v miestach zamestnania, nachádzajúcich sa mimo územia Európskej únie na plnenie povinností s výnimkou tých, ktoré sú uvedené vyššie a ktoré v záujme služby nemohli byť pridelené stálemu zamestnancovi alebo zamestnancovi, ktorý vykonáva inú funkciu v zmysle článku 1.

**▼ B***Článok 5*

Na účely týchto podmienok zamestnávania „osobitný poradca“ znamená osobu, ktorá je z dôvodov osobitných spôsobilostí a bez ohľadu na zárobkovú činnosť v inej funkcii prijatá, aby pomáhala ► M15 jednému z orgánov spoločenstva ◀ buď pravidelne, alebo počas určeného obdobia, a ktorá je platená z prostriedkov kapitoly rozpočtu týkajúcej sa daného orgánu, určených na tento účel.

*Článok 6*

Každý orgán určí, kto je oprávnený uzatvárať zmluvy uvedené v článku 1.

► M112 Článku 1a ods. 2, článku 1b ◀ a ► M112 článku 2 ods. 2 ◀ služobného poriadku sa uplatnia primerane.

*Článok 7*

Zamestnanec, ktorého zmluva je uzavretá na dobu dlhšiu ako jeden rok alebo na dobu neurčitú, má aktívne a pasívne volebné právo vo voľbách do výboru zamestnancov, ustanoveného v článku 9 služobného poriadku.

**▼ M23**

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

**▼ B**

Orgán alebo výbor zamestnancov sa môže poradiť so spoločným výborom ustanoveným v článku 9 služobného poriadku o otázkach všeobecnej povahy, týkajúcich sa zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje článok 1.

**▼ M23***Článok 7a*

Na zamestnancov uvedených v článku 1 sa vzťahuje článok ► M112 24b ◀ služobného poriadku.

**▼ B**

## HLAVA II

## DOČASNÍ ZAMESTNANCI

## KAPITOLA 1

## Všeobecné ustanovenia

**▼ M112***Článok 8*

Dočasní zamestnanci, pre ktorých platí článok 2 písm. a), môžu byť zamestnaní na čas určitý alebo neurčitý. Zmluvy zamestnancov, ktorí budú prijatí na dobu určitú, môžu byť obnovené najviac jedenkrát na čas určitý. Každé ďalšie obnovenie musí byť na čas neurčitý.

Dočasní zamestnanci, na ktorých sa uplatňuje článok 2 písm. b) alebo d), nesmú byť zamestnaní na viac ako štyri roky, ale dĺžka ich pracovného pomeru môže byť obmedzená na ľubovoľne kratší čas. Ich zmluvy môžu byť obnovené najviac jedenkrát raz na obdobie najviac dvoch rokov, ak možnosť obnovenia bola ustanovená v prvotnej zmluve a v rámci limitov stanovených v tejto zmluve. Po uplynutí tohto obdobia prestanú byť zamestnávani ako dočasní zamestnanci podľa týchto ustanovení. Po skončení platnosti svojich zmlúv títo zamestnanci môžu byť zaradení na existujúce pracovné miesta v inštitúciách, iba ak sú vymenovaní za zamestnancov podľa Služobného poriadku.



**▼ M112**

Dočasní zamestnanci, na ktorých sa uplatňuje článok 2 písm. c), sa prijímajú do zamestnania na čas neurčitý.

**▼ B***Článok 9*

Dočasní pracovníci sú zamestnávaní výlučne na účely obsadenia uvoľneného pracovného miesta, uvedeného v zozname pracovných miest, pripojenom ku kapitole rozpočtu týkajúcej sa jednotlivých orgánov, a to v súlade s touto hlavou.

**▼ M112***Článok 9a*

Komisia predloží ročnú správu o používaní dočasných zamestnancov, vrátane ich počtov, úrovne a typu pracovných miest, zemepisnej rovnováhy a rozpočtových zdrojov na funkčnú skupinu.

*Článok 10*

Články 1d, 1e, 5 ods. 1, 2, 3 a 4 a článok 7 Služobného poriadku sa uplatňujú obdobne.

V zmluve s dočasným zamestnancom musí byť uvedená platová trieda a platový stupeň, do ktorého sú dočasní zamestnanci zaradení.

Zaradenie dočasných zamestnancov na pracovné miesto, spojené s vyššou platovou triedou, než v ktorej boli pôvodne zamestnaní, sa zaznamenáva v dodatku k ich pracovnej zmluve.

Hlava VIII Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne na dočasných zamestnancov, ktorí sú platení z rozpočtových prostriedkov vyhradených vo všeobecnom rozpočte Európskej únie pre výskum a investície. Hlava VIIIa Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne na dočasných zamestnancov, vykonávajúcich službu v tretej krajine.

**▼ B**

## KAPITOLA 2

**Práva a povinnosti***Článok 11***▼ M60**

Primerane sa uplatnia ustanovenia článkov 11 až 26 služobného poriadku, týkajúce sa práv a povinností úradníkov. Ak má dočasný zamestnanec zmluvu na dobu určitú, dĺžka dovolenky z osobných dôvodov, uvedenej v druhom odseku článku 15 služobného poriadku, je obmedzená na zvyšok trvania zmluvy.

**▼ B**

Každé rozhodnutie vyžadujúce náhradu škody, ktorá vznikla spoločnosťam v dôsledku závažného previnenia podľa článku 22 služobného poriadku, prijme orgán uvedený v prvom odseku článku 6 po splnení formalít ustanovených v prípadoch prepustenia zo zamestnania z dôvodu závažného previnenia.

Rozhodnutia týkajúce sa jednotlivých dočasných zamestnancov sa uverejnia spôsobom ustanoveným v druhom odseku článku 25 služobného poriadku.

## KAPITOLA 3

**Podmienky prijatia do zamestnania***Článok 12*

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

**▼ M93**

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

**▼ B**

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

- a) je štátnym príslušníkom jedného z členských štátov spoločenstiev, ak orgán uvedený v prvom odseku článku 6 nepovolí výnimku, a má všetky práva náležiacie občanovi;
- b) splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladá právo, týkajúce sa základnej vojenskej služby;
- c) poskytne záruky o tom, že spĺňa požiadavky potrebné na plnenie zverených úloh;
- d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti a
- e) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z jazykov spoločenstiev a o uspokojivej znalosti ďalšieho jazyka spoločenstiev v rozsahu potrebnom na plnenie jeho povinností.

**▼ M112**

3. Úrad pre výber zamestnancov Európskych spoločenstiev (ďalej len „úrad“) poskytne na ich žiadosť pomoc jednotlivým inštitúciám pri výbere dočasných zamestnancov, najmä vymedzením obsahu skúšok a organizovaním výberových konaní. Úrad zabezpečí transparentnosť výberových konaní pre dočasných zamestnancov, zamestnaných podľa článku 2 písm. a), b) a d).

4. Úrad na žiadosť inštitúcie zabezpečí, aby sa vo výberových konaniach na miesta dočasných zamestnancov uplatňovali rovnaké kritériá ako pri výbere riadnych zamestnancov.

5. Ak to bude potrebné, každá inštitúcia schváli všeobecné ustanovenia o postupoch pre prijímanie dočasných zamestnancov v súlade s článkom 110 Služobného poriadku.

**▼ B***Článok 13*

Dočasného zamestnanca vyšetří pred prijatím do zamestnania jeden z lekárov orgánu, aby sa orgán presvedčil o tom, že spĺňa požiadavky článku 12 ods. 2 písm. d).

**▼ M62**

Článok 33 služobného poriadku sa uplatní primerane.

**▼ B***Článok 14*

Dočasného zamestnanca môžu požiadať, aby pracoval v skúšobnej lehote nepresahujúcej šesť mesiacov.

**▼ M39**

Ak počas tejto skúšobnej lehoty nemôže dočasný zamestnanec z dôvodu choroby alebo úrazu plniť svoje povinnosti počas jedného mesiaca alebo dlhšieho obdobia, orgán oprávnený uzatvoriť pracovnú zmluvu môže predĺžiť jeho skúšobnú lehotu o zodpovedajúce obdobie.

**▼ M112**

Aspoň mesiac pred uplynutím skúšobnej lehoty sa vypracuje správa o spôsobilosti dočasného zamestnanca plniť povinnosti, spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho správaní a efektívnosti v službe. Táto správa sa poskytne príslušnej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Dočasný zamestnanec, ktorého práca neposkytla dostatočný dôvod pre jeho zotrvanie na pracovnom mieste, bude prepustený. Orgán uvedený v článku 6 ods. 1 môže vo výnimočných prípadoch predĺžiť skúšobnú lehotu najviac na šesť mesiacov a podľa možnosti prideliť dočasného zamestnanca do iného oddelenia.

**▼ M60**

Správa o dočasnom zamestnancovi v skúšobnej lehote môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej lehoty, ak je jeho práca zjavne nedostatočná. Správa sa poskytne dotknutej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Na základe správy môže orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy

**▼ M60**

rozhodnúť o prepustení dočasného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej lehoty na základe výpovede s jednomesačnou lehotou ► **M112** ————— ◀.

Prepustený dočasný zamestnanec má nárok na odmenu zodpovedajúcu jednej tretine jeho základnej mzdy za každý mesiac odpracovanej skúšobnej lehoty.

**▼ B***Článok 15*

► **M62** 1. ◀ Dočasní zamestnanci sú spočiatku zaradení do tried v súlade s článkom 32 služobného poriadku.

Ak je dočasný zamestnanec zaradený na pracovné miesto zodpovedajúce vyššej triede ustanovenej v treťom odseku článku 10, jeho zaradenie sa určí v súlade s článkom 46 služobného poriadku.

**▼ M62**

2. Ustanovenia článku 43 služobného poriadku, týkajúce sa správ, sa primerane uplatnia ► **M112** ————— ◀.

**▼ B**

## KAPITOLA 4

**Pracovné podmienky***Článok 16***▼ M112**

Články 42a, 42b a 55 až 61 Služobného poriadku, týkajúce sa dovolenky, pracovného času, nadčasov, práce na zmeny, pohotovosti na pracovisku alebo doma a štátnych sviatkov, sa uplatňujú obdobne. Osobitná dovolenka a rodičovská a rodinná dovolenka sa predlžujú na obdobie, ktoré presahuje trvanie zmluvy.

**▼ M62**

Pracovné voľno zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy, ustanovené v článku 59 služobného poriadku, nesmie presiahnuť tri mesiace alebo obdobie odpracované dočasným zamestnancom, ak je toto druhé obdobie dlhšie. Toto pracovné voľno nesmie presiahnuť dobu platnosti jeho zmluvy.

**▼ B**

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

Ak však zamestnanec ochorie na chorobu z povolania alebo utrpí úraz pri plnení svojich povinností, prináleží mu naďalej plná mzda počas celého obdobia jeho práceneschopnosti, až kým mu nebude priznaný invalidný dôchodok podľa článku 33.

*Článok 17*

V mimoriadnych prípadoch môže byť dočasnému zamestnancovi na jeho žiadosť poskytnuté pracovné voľno z vážnych osobných dôvodov. ► **M60** Orgán uvedený v prvom odseku článku 6 určí dĺžku tohto pracovného voľna, ktorá nesmie presiahnuť jednu štvrtinu obdobia, ktoré zamestnanec už odpracoval, alebo:

- tri mesiace, ak je zamestnanec zamestnaný v orgáne menej ako štyri roky,
- ► **M112** dvanásť ◀ mesiacov vo všetkých ostatných prípadoch. ◀

Obdobie pracovného voľna poskytnutého v súlade s predchádzajúcim odsekom sa nezapočíta na účely uplatňovania tretieho odseku článku 20.

**▼ M60**

Počas pracovného voľna dočasného zamestnanca bez nároku na náhradu mzdy je jeho členstvo v systéme sociálneho zabezpečenia podľa článku 28 pozastavené.

Dočasný zamestnanec, ► **M112** ktorý nie je zárobkovo činný ◀, môže najneskôr jeden mesiac po mesiaci, v ktorom nastúpi na pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy, požiadať o zachovanie svojho poistenia v súlade ► **M112** proti rizikám, uvedeným v článku 28 ◀, ak uhradí polovicu nákladov na príspevky,

**▼ M60**

► **M112** ustanovené v tomto článku ◀ počas trvania jeho pracovného voľna; príspevok sa vypočíta podľa jeho poslednej základnej mzdy.

Dočasný zamestnanec, pre ktorého platí článok 2 písm. c) alebo d) a ktorý preukáže, že nemôže nadobudnúť dôchodkové práva v rámci iného dôchodkového systému, môže okrem toho požiadať o povolenie nadobúdať ďalšie dôchodkové práva počas celého obdobia pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy, ak uhradí náklady na príspevok, zodpovedajúce trojnásobku sadzby stanovenej v článku 41; príspevky sa vypočítajú podľa základnej mzdy pre jeho triedu a stupeň.

*Článok 18*

Dočasnému zamestnancovi, ktorý je povolaný na výkon vojenskej služby, náhradnej služby alebo na vojenské cvičenie alebo ktorý je znovu povolaný na výkon služby v ozbrojených silách, sa prizná pracovné voľno na výkon takejto služby; pre dočasných zamestnancov zamestnaných na dobu určitú toto pracovné voľno nesmie v žiadnom prípade presiahnuť dobu trvania zmluvy.

Dočasný zamestnanec, ktorý je povolaný na výkon vojenskej služby alebo náhradnej služby, prestáva poberať svoju odmenu, ale zachováva sa mu podľa týchto podmienok zamestnávania jeho právo na postup do vyššieho stupňa. Taktiež sa mu zachováva jeho právo na starobný dôchodok, ak po skončení výkonu vojenskej služby alebo náhradnej služby doplatí späť svoje príspevky na dôchodok.

Dočasný zamestnanec, ktorý je povolaný na vojenské cvičenie alebo ktorý je znovu povolaný na výkon služby v ozbrojených silách, má počas obdobia cvičenia alebo opätovného povolania ďalej nárok na náhradu mzdy, od ktorej sa odpočíta čiastka zodpovedajúca jeho žoldu.

**▼ B**

## KAPITOLA 5

**Odmena a výdavky***Článok 19*

Odmena dočasných zamestnancov zahŕňa základnú mzdu, rodinné prídavky a ostatné príspevky.

**▼ M112***Článok 20*

1. Články 63, 64, 65 a 65a Služobného poriadku, týkajúce sa meny, v ktorej je odmena vyjadrená, a úprav tejto odmeny, sa uplatňujú obdobne.
2. Články 66, 67, 69, 70 a 70 Služobného poriadku, týkajúce sa základných platov, rodinných prídavkov, príspevku na vysídlenie a platby v prípade smrti, sa uplatňujú obdobne.
3. Ustanovenia článku 66a Služobného poriadku o osobitnom príspevku sa vzťahujú obdobne na dočasných zamestnancov.
4. Dočasný zamestnanec, ktorý bol zaradený do jedného platového stupňa vo svojej platovej triede počas dvoch rokov, automaticky postupuje do nasledujúceho stupňa v tejto platovej triede.

**▼ B***Článok 21*

Články 1, 2, ► **M112** 3 a 4 ◀ prílohy VII k služobnému poriadku, týkajúce sa platby ► **M112** rodinných prídavkov a príspevku na vysídlenie ◀, sa uplatnia primerane.

*Článok 22*

Podľa článkov 23 až 26 má dočasný zamestnanec v súlade s článkami 5 až 15 prílohy VII k služobnému poriadku nárok na náhradu výdavkov, ktoré mu vznikli v súvislosti s vymenovaním, preložením alebo odchodom zo služby, ako aj na úhradu výdavkov, ktoré mu vznikli počas alebo v súvislosti s plnením jeho povinností.

**▼ B***Článok 23*

Dočasný zamestnanec zamestnaný na dobu určitú aspoň 12 mesiacov alebo ktorého orgán uvedený v prvom odseku článku 6 považuje za zamestnaného na rovnaké obdobie a jeho zmluva je uzatvorená na dobu neurčitú, má v súlade s článkom 9 prílohy VII k služobnému poriadku nárok na úhradu jeho výdavkov na sťahovanie.

*Článok 24*

1. Dočasný zamestnanec zamestnaný na dobu určitú aspoň jeden rok alebo ktorého orgán uvedený v prvom odseku článku 6 považuje za zamestnaného na rovnaké obdobie, ak je jeho zmluva uzatvorená na dobu neurčitú, dostane príspevok na usídlenie, uvedený v článku 5 prílohy VII k služobnému poriadku, na predpokladané obdobie služby:

— aspoň jedného roka, ale kratšieho ako dva roky,	vo výške jednej tretiny}	} sadzby určenej v článku 5 prílohy VII k služobnému poriadku.
— aspoň dvoch rokov, ale kratšieho ako tri roky,	vo výške dvoch tretín	
troch rokov alebo dlhšie	vo výške troch tretín	

2. Príspevok na sťahovanie, ustanovený v článku 6 prílohy VII k služobnému poriadku, sa poskytne dočasným zamestnancom, ktorí ukončili štvorročnú službu. Zamestnanec, ktorý ukončil službu trvajúcu viac ako jeden rok, ale menej ako štyri roky, má nárok na príspevok na sťahovanie úmerný dĺžke jeho služby, pričom neúplné roky sa nezohľadnia.

**▼ M112**

3. Príspevok na usídlenie, stanovený v odseku 1, a príspevok na presťahovanie, stanovený v ods. 2, však nemôžu byť nižšie ako:

**▼ M122**

- 1 074,14 EUR pre zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť,
- 638,68 EUR pre zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

**▼ M112**

V prípadoch, keď manžel aj manželka, ktorí sú riadnymi zamestnancami alebo ostatnými zamestnancami Spoločenstiev, majú nárok na príspevok na usadenie alebo príspevok na presťahovanie, tento sa vypláca len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

**▼ B***Článok 25***▼ M23**

Uplatní sa článok 10 prílohy VII k služobnému poriadku, týkajúci sa diét.  
**► M60** Dočasný zamestnanec, ktorý je zamestnaný na dobu určitú kratšiu ako 12 mesiacov alebo ktorého orgán uvedený v prvom odseku článku 6 považuje za zamestnaného na rovnaké obdobie, ak je jeho zmluva uzatvorená na dobu neurčitú, a ktorý predloží dôkaz, že nemôže ďalej bývať v mieste svojho bydliska, má nárok na diéty počas trvania jeho zmluvy alebo najviac počas jedného roka. ◀

**▼ B***Článok 26*

Článok 8 prílohy VII k služobnému poriadku, týkajúci sa ročnej platby výdavkov na cestu z miesta zamestnania na miesto pôvodu, sa uplatní len na dočasných zamestnancov, ktorí ukončili aspoň deväťmesačnú službu.

*Článok 27*

Články 16 a 17 prílohy VII k tomuto služobnému poriadku, týkajúce sa platby dlžných čiastok, sa uplatnia primerane.

▼ **B**

## KAPITOLA 6

## Dávky sociálneho zabezpečenia

## Oddiel A

## Zdravotné a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia

## Článok 28

► **M60** Články 72 a 73 služobného poriadku, týkajúce sa nemocenského a úrazového poistenia, sa uplatnia primerane na dočasných zamestnancov počas obdobia trvania ich pracovného pomeru, počas pracovného voľna zo zdravotných dôvodov a počas období pracovného voľna bez nároku na náhradu mzdy, uvedených v článkoch 11 a 17, v súlade s podmienkami určenými v týchto článkoch; článok 72 služobného poriadku, týkajúci sa nemocenského poistenia, sa uplatní primerane na dočasných zamestnancov poberajúcich ► **M112** podporu v invalidite ◀ a na príjemcov pozostalostného dôchodku. ◀ ► **M33** Článok 72 platí aj pre zamestnancov uvedených v článku 39 ods. 2, ktorí poberajú starobný dôchodok. ◀

Ak lekárska prehliadka ustanovená v článku 13 ukáže, že je zamestnanec chorý alebo práceneschopný, orgán uvedený v prvom odseku článku 6 môže rozhodnúť, že výdavky vyplývajúce z tejto choroby alebo pracovnej neschopnosti budú vylúčené z úhrady výdavkov ustanovenej v článku 72 služobného poriadku.

▼ **M62**

Ak dočasný zamestnanec preukáže, že nemôže získať poistenie v rámci iného systému zdravotného poistenia ustanoveného zákonom alebo iným právnym predpisom, môže na základe žiadosti predloženej najneskôr do jedného mesiaca po uplynutí platnosti jeho zmluvy naďalej požívať výhody vyplývajúce zo zdravotného poistenia uvedeného v prvom odseku počas obdobia nepresahujúceho šesť mesiacov po uplynutí platnosti jeho zmluvy. Príspevky ustanovené v článku 72 ods. 1 služobného poriadku budú vychádzať z jeho poslednej základnej mzdy a polovica z nich sa mu bude účtovať.

Menovací orgán môže na základe odporúčania lekára orgánu rozhodnúť, že jednomesačná lehota, v rámci ktorej musí byť žiadosť predložená, a šesťmesačná lehota ustanovená v predchádzajúcom odseku sa neuplatnia, ak príslušná osoba trpí vážnou alebo zdĺhavou chorobou, na ktorú ochorela počas svojho pracovného pomeru, o čom informovala orgán pred uplynutím šesťmesačného obdobia uvedeného v prvom odseku, pod podmienkou, že príslušná osoba sa podrobí lekárskej prehliadke, ktorú zariadi orgán.

## Článok 28a

1. Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý je nezamestnaný v čase ukončenia svojej služby v orgáne Európskych spoločností:

- ktorý nepoberá starobný ani invalidný dôchodok od Európskych spoločností,
- ktorého služba nebola ukončená odstúpením z funkcie ani vypovedaním zmluvy z disciplinárnych dôvodov,
- ktorý ukončil aspoň šesťmesačnú službu
- a ktorý má bydlisko v členskom štáte spoločností,

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

Ak má nárok na dávky v nezamestnanosti z národného systému, je povinný to oznámiť orgánu, ku ktorému patrí, ktorý o tom ihneď informuje Komisiu. V takýchto prípadoch sa čiastka týchto dávok odpočíta od príspevku vyplateného podľa odseku 3.

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

- a) byť na vlastnú žiadosť zaregistrovaný ako uchádzač o zamestnanie na pracovných úradoch členských štátov, v ktorých si zriadi bydlisko;
- b) splniť povinnosti stanovené právnymi predpismi tohto členského štátu pre osoby poberajúce dávky v nezamestnanosti podľa týchto právnych predpisov;

▼ **M62**

c) každý mesiac predložiť orgánu, ku ktorému patril, potvrdenie vydané príslušným národným úradom práce, uvádzajúce, či splnil, alebo nesplnil povinnosti a podmienky uvedené v písmenách a) a b); príslušný úrad ihneď postúpi toto potvrdenie Komisii.

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

Po prijatí stanoviska výboru odborníkov určí Komisia ustanovenia, ktoré považuje za potrebné na uplatňovanie tohto článku.

▼ **M112**

3. Výška príspevku v nezamestnanosti sa stanovuje podľa základného platu, ktorý bývalý dočasný zamestnanec dosiahol v čase skončenia svojho služobného pomeru. Tento príspevok sa stanovuje v tejto výške:

- a) za počiatočné obdobie 12 mesiacov 60 % zo základného platu;
- b) od 13. do 24. mesiaca 45 % zo základného platu;
- c) od 25. do 36. mesiaca 30 % zo základného platu.

S výnimkou počiatočného šesťmesačného obdobia, v ktorom je uplatniteľná nižšie uvedená dolná hranica, ale nie horná hranica, nesmú byť takto vypočítané čiastky nižšie ako ► **M122** 1 288,19 EUR ◀, ani vyššie ako ► **M122** 2 576,39 EUR ◀. Tieto hranice sa upravujú rovnakým spôsobom ako platové stupnice stanovené v článku 66 Služobného poriadku, v súlade s úpravou podľa článku 65 Služobného poriadku.

4. Obdobie, počas ktorého sa bývalému dočasnému zamestnancovi vypláca príspevok v nezamestnanosti, nesmie byť dlhšie ako 36 mesiacov odo dňa skončenia služobného pomeru, a v žiadnom prípade nesmie presiahnuť ekvivalent jednej tretiny skutočnej dĺžky skončeného služobného pomeru. Ak počas tohto obdobia bývalý dočasný zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v odsekoch 1 a 2, výplata príspevku v nezamestnanosti sa pozastavuje. Výplata sa obnoví, ak pred uplynutím tohto obdobia bývalý dočasný zamestnanec znovu splní uvedené podmienky a nezískal nárok na vnútroštátne dávky v nezamestnanosti.

▼ **M62**

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

Dotknutá osoba bude musieť priznať všetky príspevky, resp. prídavky rovnakého druhu, vyplatené z iných zdrojov jemu alebo jeho manželke; tieto príspevky, resp. prídavky sa odpočítajú od tých, ktoré majú byť vyplatené na základe tohto článku.

Bývalý dočasný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má podľa článku 72 služobného poriadku nárok na zdravotné poistenie bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

▼ **M112**

6. Komisia vypláca príspevok v nezamestnanosti a rodinné prídavky v eurách. Nepoužíva sa žiadny korekčný koeficient.

7. Dočasní zamestnanci prispievajú jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % zo základného platu príslušnej osoby po odpočítaní štandardného príspevku ► **M122** 1 171,09 EUR ◀ a bez ohľadu na korekčné koeficienty stanovené v článku 64 Služobného poriadku. Tento príspevok sa každý mesiac odpočíta od platu príslušnej osoby a spolu so zvyšnými dvoma tretinami, ktoré uhradí inštitúcia, sa prevedie do osobitného fondu nezamestnanosti. Tento fond je spoločný pre inštitúcie, ktoré zaplatia Komisii príspevky každý mesiac najneskôr osem dní po výplate miezd. Všetky výdavky spojené s uplatňovaním tohto článku schvaľuje platí Komisia v súlade s ustanoveniami Finančného nariadenia o všeobecnom rozpočte Európskej únie.

▼ **M62**

8. Na príspevky v nezamestnanosti, zaplatené bývalému dočasnému zamestnancovi, ktorý je nezamestnaný, sa vzťahuje nariadenie (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68, ktorým sa určujú podmienky a postup uplatňovania dane zo mzdy Európskeho spoločenstva.

**▼ M62**

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

10. Podrobnosti uplatňovania tohto článku stanovujú predpisy na základe vzájomnej dohody medzi orgánmi spoločenstiev, po získaní stanoviska Výboru pre služobný poriadok, bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia posledného pododseku odseku 2.

**▼ M112**

11. Po uplynutí jedného roka od zavedenia tohto systému poistenia pre prípad nezamestnanosti a potom každé dva roky Komisia predloží Rade správu o finančnej situácii systému. Komisia môže nezávisle od tejto správy predkladať Rade návrhy na úpravu príspevkov stanovených v ods. 7, ak to vyžaduje rovnováha systému. Rada sa zaoberá návrhmi v súlade s odsekom 3.

**▼ B***Článok 29*

Článok 74 služobného poriadku, týkajúci sa príspevku pri narodení dieťaťa, a článok 75 služobného poriadku, týkajúci sa prevzatia zodpovednosti orgánom za náklady uvedené v tomto článku, sa uplatnia primerane.

*Článok 30*

Článok 76 služobného poriadku, týkajúci sa darov, pôžičiek alebo záloh, sa uplatní primerane na dočasných zamestnancov počas trvania ich zmluvy alebo po uplynutí platnosti zmluvy, ak je zamestnanec práceneschopný v dôsledku vážnej zdĺhavej choroby alebo úrazu ► **M112** alebo pracovnej neschopnosti ◄, ku ktorým došlo počas trvania jeho pracovného pomeru, a preukáže, že táto choroba alebo tento úraz nie sú poistené iným systémom sociálneho zabezpečenia.

## Oddiel B

**Poistenie pre prípad invalidity a smrti***Článok 31*

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

Platby a dávky ustanovené v tomto oddiele budú pozastavené, ak odmena, ktorú zamestnanec dostáva za svoju prácu, bude pozastavená v zmysle týchto podmienok zamestnávania.

*Článok 32*

Ak lekárske vyšetrenie zamestnanca pred jeho prijatím do zamestnania preukáže, že je chorý alebo invalid, orgán uvedený v prvom odseku článku 6 môže rozhodnúť, pokiaľ ide o riziká vyplývajúce z tejto choroby alebo invalidity, že zaručené dávky v súvislosti s invaliditou alebo úmrtím sa mu priznajú až po uplynutí piatich rokov odo dňa, keď vstúpil do služieb orgánu.

**▼ M62**

Zamestnanec sa môže odvolať proti tomuto rozhodnutiu na posudkovú komisiu uvedenú v článku 4 ods. 1 služobného poriadku.

**▼ M112***Článok 33*

1. Pracovník, ktorý je úplný invalid a z tohto dôvodu musí odísť zo služieb inštitúcie, má počas trvania invalidity nárok na podporu v invalidite, ktorej výška sa určí takto:

Článok 52 Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne na príjemcov podpory v invalidite. Ak príjemca podpory v invalidite odíde do dôchodku pred dosiahnutím veku 65 rokov bez toho, aby získal nárok na maximálny dôchodok, uplatňujú sa všeobecné predpisy o starobných dôchodkoch. Výška starobného dôchodku vychádza z výšky platu pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých bol zamestnanec zaradený v čase, keď sa stal invalidom.



**▼ M112**

Podpora v invalidite je 70 % z konečného základného platu dočasného zamestnanca. Podpora v invalidite však nesmie byť nižšia ako životné minimum definované v článku 6 prílohy VIII Služobného poriadku. Výška podpory v invalidite je závislá od výšky príspevkov do systému dôchodkového zabezpečenia, ktoré sa vypočítajú na základe tejto podpory.

Ak je invalidita zamestnanca dôsledkom úrazu, ku ktorému došlo v priebehu výkonu alebo v súvislosti s výkonom jeho funkcie, dôsledkom choroby z povolania alebo verejnosprospešnej činnosti alebo pri riskovaní vlastného života pri záchrane iného ľudského života, podpora v invalidite nesmie byť nižšia ako 120 % zo životného minima. V týchto prípadoch príspevky do systému dôchodkového zabezpečenia sa uhrádzajú z rozpočtu bývalého zamestnávateľa.

Ak si zamestnanec spôsobil invaliditu úmyselne, orgán uvedený v článku 6 ods. 1 môže rozhodnúť, že zamestnanec dostane len príspevok stanovený v článku 39.

Osoby, ktoré majú nárok na podporu v invalidite, majú v súlade s prílohou VII Služobného poriadku súčasne nárok na rodinné prídavky stanovené v článku 67 Služobného poriadku; príspevok na domácnosť sa určuje na základe výšky podpory v invalidite, ktorý príjemca poberá.

2. O invalidite rozhodne Výbor pre posudzovanie invalidity stanovený v článku 9 Služobného poriadku.

3. Inštitúcia, uvedená v článku 40 prílohy VIII k Služobnému poriadku, môže požiadať o pravidelné vyšetrenia príjemcu podpory v invalidite, aby sa presvedčila, že príjemca invalidného dôchodku stále spĺňa podmienky pre výplatu tejto podpory. Ak Výbor pre posudzovanie invalidity zistí, že tieto podmienky už nie sú splnené, zamestnanec obnoví svoj služobný pomer v inštitúcii, ak jeho zmluva medzitým nezankla.

Ak sa však ukáže, že príslušná osoba nie je možné zamestnávať v službách Spoločenstiev, zmluva môže byť ukončená vyplatením čiastky zodpovedajúcej výške odmeny, ktorá by tejto osobe bola vyplatená počas výpovednej lehoty, a prípadne vyplatením náhrady za ukončenie zmluvy stanovenej v článku 47. Súčasne sa uplatňuje článok 39.

**▼ B***Článok 34*

Oprávnené osoby po zosnulom zamestnancovi, uvedené v kapitole 4 prílohy VIII k služobnému poriadku, majú nárok na pozostalostný dôchodok uvedený v článkoch 35 až 38. ► **M62** ————— ◀

**▼ M62****▼ M33**

V prípade úmrtia bývalého zamestnanca, ► **M62** ktorý poberal ► **M112** podporu v invalidite ◀, alebo bývalého zamestnanca ◀ v zmysle článku 2 písm. ► **M62** a), c) alebo d) ◀, ktorý poberal starobný dôchodok alebo ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku ► **M112** 63 ◀ rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého dosiahne vek ► **M112** 63 ◀ rokov, majú oprávnené osoby po zosnulom zamestnancovi, uvedené v kapitole 4 prílohy VIII k služobnému poriadku, nárok na pozostalostný dôchodok ustanovený v tejto prílohe.

**▼ M62**

Ak je miesto pobytu dočasného zamestnanca alebo bývalého zamestnanca poberajúceho ► **M112** podporu v invalidite alebo starobný dôchodok ◀, alebo bývalého dočasného zamestnanca, ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku ► **M112** 63 ◀ rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek ► **M112** 63 ◀ rokov, neznáme dlhšie ako jeden rok, sa ustanovenia kapitol 5 a 6 prílohy VIII k služobnému poriadku, týkajúce sa dočasných dôchodkov, uplatnia primerane na jeho manželku a od neho závislé osoby.

**▼ B***Článok 35*

Nárok na výplatu dôchodku vzniká prvým dňom mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne prvým dňom mesiaca nasledujúceho po období, počas ktorého ► **M112** pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀,

**▼ B**

siroty alebo závislé osoby dostávajú jeho odmenu podľa článku 70 služobného poriadku.

*Článok 36***▼ M62**

► **M112** Pozostalý manžel/pozostalá manželka ◀ po zamestnancovi má nárok na ► **M112** pozostalostného dôchodku ◀ v súlade s kapitolou 4 prílohy VIII k služobnému poriadku. Dôchodok nebude nižší ako 35 % z poslednej základnej mesačnej mzdy, ktorú dostal zamestnanec, ani nižší ako životné minimum, definované v článku 6 prílohy VIII k služobnému poriadku. Ak zamestnanec v zmysle článku 2 písm. a), c) alebo d) zomrie, čiastka ► **M112** pozostalostného dôchodku ◀ sa zvýši na 60 % starobného dôchodku, ktorý by sa vyplácal zamestnancovi, keby mal nárok na tento dôchodok v čase svojej smrti, bez ohľadu na dĺžku služby alebo jeho vek.

**▼ M23**

Osoba poberajúca ► **M112** pozostalostný dôchodok ◀ má za podmienok určených v prílohe VII k služobnému poriadku nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 67 služobného poriadku. Prídavky na nezaopatrené deti sa rovnajú dvojnásobku čiastky príspevku uvedeného v článku 67 ods. 1 písm. b) služobného poriadku.

**▼ M62**

\_\_\_\_\_

**▼ M112***Článok 37*

Ak zamestnanec alebo osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok alebo podporu v invalidite zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku, ktorý/ktorá má nárok na pozostalostný dôchodok, deti pokladané za jeho závislé osoby v čase jeho smrti majú nárok na sirotský dôchodok podľa článku 80 Služobného poriadku.

Rovnaký nárok sa uplatňuje na deti, ktoré spĺňajú vyššie uvedené podmienky, v prípade smrti alebo nového manželstva manžela/manželky, ktorý/ktorá má nárok na pozostalostný dôchodok.

Ak zamestnanec alebo osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok alebo podporu v invalidite, zomrie, ale podmienky uvedené v prvom odseku nie sú splnené, uplatňujú sa ustanovenia článku 80 ods. 3 Služobného poriadku.

V prípade smrti bývalého dočasného zamestnanca v zmysle článku 2 písm. a), c) alebo d), ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku 63 rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahol vek 63 rokov, deti, pokladané za jeho závislé osoby podľa článku 2 prílohy VII Služobného poriadku, majú nárok na sirotský dôchodok za rovnakých podmienok, aké sú uvedené v predchádzajúcich odsekoch.

Sirotský dôchodok osoby pokladanej za nezaopatrené dieťa, definované v článku 2 ods. 4 prílohy VII k Služobnému poriadku, nesmie presiahnuť dvojnásobok príspevku na nezaopatrené dieťa.

Sirotský dôchodok sa nevypláca, ak zomrie biologický rodič, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom.

Siroty majú nárok na príspevok na vzdelanie podľa článku 3 prílohy VII Služobného poriadku.

**▼ B***Článok 38*

V prípade rozvodu alebo ak existuje viacero kategórií pozostalých, ktorí majú nárok na pozostalostný dôchodok, tento dôchodok sa rozdelí spôsobom stanoveným v kapitole 4 prílohy VIII k služobnému poriadku.

**▼ M62***Článok 38a*

Pravidlá týkajúce sa stropov a rozdelenia, uvedené v článku 81a služobného poriadku, sa uplatnia primerane.

▼ **B**

## Oddiel C

▼ **M23**

## Starobný dôchodok a odchodné

▼ **M112**

## Článok 39

1. Po odchode zo služby má zamestnanec v zmysle článku 2 nárok na starobný dôchodok, prevod poisťno-matematického ekvivalentu alebo na výplatu odchodného podľa kapitoly 3 hlavy V a prílohy VIII k Služobnému poriadku. Ak má zamestnanec nárok na starobný dôchodok, jeho práva na dôchodok sa znížia v pomere k čiastkam vyplateným v súlade s článkom 42.

Článok 9 ods. 2 prílohy VIII k Služobnému poriadku sa uplatňuje za týchto podmienok:

Ustanovujúci orgán môže v záujme služby na základe objektívnych kritérií a transparentných postupov zavedených prostredníctvom všeobecných vykonávacích ustanovení rozhodnúť, že v prípade dočasného zamestnanca neuplatní žiadne zníženie dôchodku až do najvyššieho počtu ôsmich dočasných zamestnancov vo všetkých inštitúciách v ktoromkoľvek jednom roku. Tento ročný počet sa môže meniť pod podmienkou, že priemerný počet za každé dva roky bude desať a v súlade so zásadou rozpočtovej neutrality. Pred uplynutím piatich rokov Komisia predloží Európskemu parlamentu a Rade hodnotiacu správu o uplatňovaní tohto opatrenia. Komisia v prípade potreby predloží návrh na zmenu maximálneho ročného počtu po piatich rokoch na základe článku 283 Zmluvy o ES.

2. Článok 11 ods. 2 a 3 prílohy VIII k Služobnému poriadku sa uplatňuje obdobne na zamestnancov v zmysle článku 2 týchto Podmienok zamestnávania.

3. Osoba, ktorá získa nárok na starobný dôchodok, má nárok na rodinné prídavky stanovené v článku 67 Služobného poriadku. Percentuálna zložka príspevku na domácnosť sa vypočíta na základe dôchodku príjemcu.

▼ **B**

## Článok 40

Ak je zamestnanec vymenovaný za úradníka ► **M15** spoločenstiev ◀, nedostane príspevok uvedený v prvom odseku článku 39.

Na účely výpočtu rokov služby potrebných na odchod do dôchodku podľa prílohy VIII k služobnému poriadku sa zohľadní každé obdobie pracovného pomeru dočasného zamestnanca jedného ► **M15** z troch Európskych spoločenstiev ◀.

Ak zamestnanec využil možnosť ustanovenú v článku 42, jeho práva na starobný dôchodok sa znížia pomerne podľa obdobia, v ktorom sa čiastky čerpali.

▼ **M112**

Predchádzajúci odsek sa neuplatňuje na zamestnanca, ktorý v priebehu troch mesiacov nasledujúcich po tom, čo sa naň uplatnil Služobný poriadok, požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto čiastky vrátane úroku z úrokov so sadzbou ► **M113** 3,9 % ◀ za rok, ktorý môže byť revidovaný na základe postupu stanoveného v článku 12 prílohy XII k Služobnému poriadku.

▼ **B**

## Oddiel D

▼ **M62**

## FINANCOVANIE SYSTÉMU POISTENIA PRE PRÍPAD INVALIDITY A ŽIVOTNÉHO POISTENIA A DÔCHODKOVÉHO SYSTÉMU

▼ **B**

## Článok 41

▼ **M62**

Pokiaľ ide o financovanie systému sociálneho zabezpečenia, ustanoveného v oddieloch B a C, ustanovenia článku 83 ► **M112** a článku 83a ◀ služobného poriadku a článkov 36 a 38 jeho prílohy VIII sa uplatnia primerane.

**▼ B***Článok 42*

V súlade s podmienkami, ktoré určí orgán, môže zamestnanec požiadať orgán o vykonanie všetkých platieb, ktoré musí vykonať, aby vytvoril alebo zachoval svoje dôchodkové práva vo svojej krajine pôvodu.

Tieto platby nepresiahnu ► **M112** dvojnásobok sadzby stanovenej v článku 83 ods. 2 Služobného poriadku ◀ a budú sa účtovať na ťarchu ► **M15** rozpočtu spoločenskí ◀.

**▼ M62**

## Oddiel E

**Vyrovnanie nárokov dočasných zamestnancov***Článok 43*

Články 40 až 44 prílohy VIII k služobnému poriadku sa uplatnia primerane.

## Oddiel F

**Platba dávok***Článok 44*

Články 81a a 82 služobného poriadku a článok 45 prílohy VIII k služobnému poriadku, týkajúce sa platby dávok, sa uplatnia primerane.

Všetky čiastky, ktoré má uhradiť dočasný zamestnanec spoločstvu v rámci tohto systému poistenia ku dňu splatnosti dávok, sa odpočítajú od čiastky jeho dávky alebo od dávok, ktoré sa majú zaplatiť jeho oprávneným nástupcom spôsobom, ktorý určí orgán uvedený v článku 45 prílohy VIII k služobnému poriadku. Tento odpočet sa môže rozložiť na niekoľko mesiacov.

## Oddiel G

**Prechod práv na spoločnosť***Článok 44a*

Ustanovenia článku 85a služobného poriadku, týkajúce sa prevodu práv v prospech spoločenskí, sa uplatnia primerane.

**▼ B**

## KAPITOLA 7

**Náhrada neoprávnených platieb***Článok 45***▼ M23**

Platí článok 85 služobného poriadku, týkajúci sa vymáhania preplatkov.

**▼ B**

## KAPITOLA 8

**Opravné prostriedky***Článok 46*

Hlava VII služobného poriadku, týkajúca sa opravných prostriedkov, sa uplatní primerane.

**▼ B**

## KAPITOLA 9

## Ukončenie pracovného pomeru

**▼ M112***Článok 47*

Okrem prípadu úmrtia, pracovný pomer dočasných zamestnancov zaniká:

- a) po uplynutí mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov;
- b) ak je zmluva uzatvorená na čas určitý:
  - i) dňom uvedeným v zmluve;
  - ii) na konci výpovednej lehoty uvedenej v zmluve, ktorá umožňuje zamestnancovi alebo inštitúcii jej predčasné ukončenie. Táto výpovedná lehota nesmie byť kratšia ako jeden mesiac za rok služobného pomeru, pričom najkratšia výpovedná lehota je jeden mesiac a najdlhšia je tri mesiace. Pre dočasných zamestnancov, ktorých zmluvy boli predĺžené, je najdlhšia výpovedná lehota šesť mesiacov. Výpovedná lehota však nezačína plynúť počas materskej dovolenky alebo zdravotnej dovolenky pod podmienkou, že táto dovolenka nepresiahne tri mesiace. S výhradou vyššie uvedených obmedzení sa navyše počas materskej alebo zdravotnej dovolenky lehota prerušuje. Ak inštitúcia ukončí zmluvu, zamestnanec má nárok na kompenzáciu vo výške jednej tretiny jeho základného platu za obdobie medzi dňom skončenia plnenia jeho povinností a dňom skončenia platnosti jeho zmluvy;
  - iii) ak zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v článku 12 ods. 2 písm. a), s možnosťou povolenia výnimky z tohto ustanovenia. Ak výnimka nie je povolená, uplatňuje sa výpovedná lehota uvedená v podbode ii) tohto písmena b); alebo
- c) ak zmluva je uzatvorená na čas neurčitý:
  - i) na konci výpovednej lehoty, ustanovenej v zmluve; výpovedná lehota nesmie byť kratšia ako jeden mesiac za každý dokončený rok služby, pričom najkratšia výpovedná lehota je tri mesiace a najdlhšia je desať mesiacov. Výpovedná lehota však nezačína plynúť počas materskej dovolenky alebo zdravotnej dovolenky pod podmienkou, že táto zdravotná dovolenka nepresiahne tri mesiace. S výhradou vyššie uvedených obmedzení sa navyše počas materskej alebo zdravotnej dovolenky lehota prerušuje;
  - ii) ak zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v článku 12 ods. 2 písm. a), s možnosťou povolenia výnimky z tohto ustanovenia. Ak výnimka nie je povolená, uplatňuje sa výpovedná lehota uvedená v podbode i) tohto písmena c).

**▼ M60***Článok 48*

Pracovný pomer, či už na dobu určitú, alebo neurčitú, môže ukončiť orgán bez výpovednej lehoty:

- a) počas alebo po uplynutí skúšobnej lehoty v súlade s článkom 14;

**▼ M112****▼ M60**

- **M112** b) ◀ ak zamestnanec nemôže pokračovať v plnení svojich povinností po uplynutí obdobia pracovného voľna zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy podľa článku 16. V tomto prípade zamestnanec dostane príspevok vo výške jeho základnej mzdy plus rodinné prídavky vo výške dvoch dní za každý ukončený mesiac služby.

**▼ B***Článok 49***▼ M62**

1. Po skončení disciplinárneho konania, ustanoveného v prílohe IX k služobnému poriadku, ktorá sa uplatní primerane, môže byť pracovný pomer ukončený bez výpovednej lehoty z disciplinárnych dôvodov v prípadoch úmyselného alebo neobstarlivosťného previnenia dočasných zamestnancov. Orgán

**▼ M62**

uvedený v prvom odseku článku 6 prijme zdôvodnené rozhodnutie po tom, ako bola príslušnému úradníkovi poskytnutá príležitosť na predloženie vlastnej obhajoby.

Zamestnancovi môže byť pred ukončením jeho pracovného pomeru pozastavený výkon jeho služby v súlade s ► **M112** článkami 23 a 24 prílohy IX ◀ služobného poriadku, ktorý sa uplatní primerane.

**▼ B**

2. ► **M62** Ak je pracovný pomer ukončený v súlade s odsekom 1 ◀, orgán uvedený v prvom odseku článku 6 môže rozhodnúť:

- a) o obmedzení odchodného, ustanoveného v článku 39, na vrátenie príspevku ustanoveného v článku 83 služobného poriadku plus zloženého úroku so sadzbou 3,5 % ročne;
- b) o celkovom alebo čiastočnom odňatí príspevku na presídlenie, uvedeného v článku 24 ods. 2.

*Článok 50*

1. Orgán ukončí pracovný pomer dočasného zamestnanca bez výpovednej lehoty, ak orgán uvedený v prvom odseku článku 6 zistí:

- a) že zamestnanec v čase svojho prijatia do zamestnania úmyselne poskytol nepravdivé informácie týkajúce sa jeho odbornej spôsobilosti alebo požiadaviek článku 12 ods. 2 a
- b) že poskytnuté nepravdivé informácie boli rozhodujúcim faktorom pri jeho prijatí do zamestnania.

**▼ M62**

2. V týchto prípadoch orgán uvedený v prvom odseku článku 6 po vypočítaní dotknutého zamestnanca a po skončení disciplinárneho konania ustanoveného v prílohe IX k služobnému poriadku, ktorá sa uplatní primerane, vyhlási jeho pracovný pomer za ukončený.

Zamestnanec môže byť pred ukončením svojho pracovného pomeru suspendovaný v súlade s ► **M112** článkami 23 a 24 prílohy IX ◀ služobného poriadku, ktorý sa uplatní primerane.

Budú platiť ustanovenia článku 49 ods. 2.

*Článok 50a*

Bez toho, aby boli dotknuté články 49 a 50, akékoľvek úmyselné alebo nedbanlivostné nespĺnenie povinností podľa týchto podmienok zamestnávania dočasným zamestnancom alebo bývalým dočasným zamestnancom má za následok disciplinárne opatrenia v súlade s hlavou VI služobného poriadku, prípadne prílohy IX k služobnému poriadku, ktorých ustanovenia sa uplatnia primerane.

**▼ B**

## HLAVA III

## POMOCNÍ ZAMESTNANCI

## KAPITOLA 1

## Všeobecné ustanovenia

**▼ M112***Článok 51*

Zmluvy pomocných zamestnancov sa môžu uzatvoriť na čas určitý; zmluvy je možné predĺžiť.

*Článok 52*

Skutočný čas trvania pracovného pomeru pomocných zamestnancov, vrátane všetkých predĺžených období, nemôže presiahnuť tri roky alebo dátum 31. december 2007. Po 31. decembri 2006 nesmú byť zamestnaní žiadni noví pomocní zamestnanci.

**▼ B***Článok 53*

Pomocní zamestnanci sú rozdelení do štyroch kategórií a ďalej do skupín zodpovedajúcich povinnostiam, ktoré majú plniť.

Pomocní zamestnanci v každej skupine sú rozdelení do štyroch tried. Toto rozdelenie zohľadní kvalifikáciu a prax príslušných osôb.

Základné pracovné miesta a príslušné skupiny sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Kategória	Skupina	Pracovné miesto
A	I	výskumný zamestnanec s bohatou praxou v jednej z viacerých oblastí; skúsený revízor prekladov; tlmočník s osobitnou praxou;
	II	výskumný zamestnanec s určitou praxou; revízor prekladov; skúsený prekladateľ alebo tlmočník;
	III	výskumný zamestnanec; prekladateľ alebo tlmočník;
B	IV	zamestnanci vykonávajúci náročnú prácu (vypracúvanie návrhov, opravy, účtovníctvo alebo prácu technického charakteru);
	V	zamestnanci vykonávajúci jednoduchú prácu (vypracovanie návrhov, účtovníctvo alebo prácu technického charakteru);
C	VI	skúsený(-á) sekretár(-ka); skúsený administratívny zamestnanec;
	VII	sekretár(-ka), pisár(-ka) alebo telefonist(-k)a; administratívny zamestnanec;
D	VIII	kvalifikovaný robotník; uvádzač(-ka) alebo vodič;
	IX	nekvalifikovaný pracovník, posláčik.

**▼ M93**

► **M112** Článok 1d ◀ služobného poriadku, týkajúci sa rovnakého zaobchádzania s úradníkmi, sa uplatní primerane.

**▼ B**

## KAPITOLA 2

**Práva a povinnosti***Článok 54*

Články 11 až 25 služobného poriadku, týkajúce sa práv a povinností úradníkov, sa uplatnia primerane, s výnimkou článku 13, týkajúceho sa zárobkovej činnosti manželky, článku 15, týkajúceho sa úradníkov, ktorí sa uchádzajú o volenú verejnú funkciu, tretieho odseku článku 23, týkajúceho sa dočasných preukazov, a druhého odseku článku 25 o uverejňovaní rozhodnutí týkajúcich sa konkrétnych jednotlivcov.

Rozhodnutie vyžadujúce náhradu škody, ktorá vznikla spoločstvu v dôsledku závažného previnenia, ustanovené v článku 22 služobného poriadku, prijme orgán uvedený v prvom odseku článku 6 po splnení formalít ustanovených v prípadoch prepustenia zo zamestnania pre závažné previnenie.

## KAPITOLA 3

**Podmienky prijatia do zamestnania***Článok 55*

1. Pomocný zamestnanec môže byť prijatý do zamestnania len pod podmienkou, že:

**▼ B**

- a) je štátnym príslušníkom jedného z členských štátov spoločenstiev, ak orgán uvedený v prvom odseku článku 6 nepovolil výnimku, a má všetky práva náležiacie občanovi;
  - b) splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladajú zákony týkajúce sa vojenskej služby;
  - c) poskytne záruky o tom, že spĺňa požiadavky potrebné na plnenie zverených úloh;
  - d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti.
2. Orgán uvedený v prvom odseku článku 6 sa môže vzdať požiadavky, aby dotknutá osoba predložila doklad o tom, že spĺňa tieto podmienky, ak má byť prijatá do zamestnania najviac na tri mesiace.

*Článok 56*

Zmluva pomocného zamestnanca stanoví najmä:

- a) čas, na ktorý sa zmluva uzatvára;
- b) dátum nástupu do zamestnania;
- c) charakter jeho práce;
- d) jeho zaradenie;
- e) miesto výkonu práce.

## KAPITOLA 4

**Pracovné podmienky***Článok 57***▼ M22**

Články 55 až 56b služobného poriadku, ► **M112** s výnimkou písmen d) a c) článku 55a ods. 2 ◀ týkajúce sa pracovného času, nadčasov, práce na zmeny, pohotovosti na pracovisku alebo doma, sa uplatnia primerane.

**▼ B***Článok 58*

Pomocní zamestnanci majú nárok na platenú dovolenku v rozsahu dvoch pracovných dní za každý mesiac služby; obdobie kratšie ako 15 dní alebo polovica mesačnej služby nezakladá nárok na dovolenku.

Ak pomocnému zamestnancovi nemohla byť poskytnutá dovolenka ustanovená v predchádzajúcom odseku počas trvania jeho pracovného pomeru z dôvodu požiadaviek služby, všetky dni nevybratej dovolenky mu budú zaplatené ako dni odpracované navyše.

Okrem tejto dovolenky môže byť pomocnému zamestnancovi v mimoriadnych prípadoch a na jeho žiadosť poskytnuté osobitné voľno v súlade s predpismi stanovenými orgánom na základe pravidiel uvedených v článku 57 služobného poriadku a v článku 6 prílohy V k služobnému poriadku.

*Článok 59*

Na pomocných zamestnancov sa vzťahuje článok 16, týkajúci sa pracovného voľna zo zdravotných dôvodov. ► **M62** Pracovné voľno zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy nesmie presiahnuť jeden mesiac alebo dĺžku času odpracovaného pomocným zamestnancom, ak je toto druhé obdobie dlhšie. ◀ Článok 58 služobného poriadku, týkajúci sa materskej dovolenky, sa uplatní primerane.

*Článok 60*

Články 60 a 61 služobného poriadku, týkajúce sa neospravedlnenej neprítomnosti a sviatkov, sa uplatnia primerane.



**▼ B**

## KAPITOLA 5

**Odmena a výdavky***Článok 61*

Odmena pomocných zamestnancov zahŕňa základnú mzdu, rodinné prídavky a ostatné príspevky.

Pomocní zamestnanci zostanú počas celého obdobia trvania svojej zmluvy zaradení v platovej triede, ktorá je uvedená v ich zmluve.

*Článok 62*

Pomocní zamestnanci sú platení denne alebo mesačne.

Ak sú pomocní zamestnanci platení denne, dostanú zaplatené len za skutočne odpracované dni.

*Článok 63***▼ M16**

Stupnica základných miezd je stanovená v tejto tabuľke:

**▼ M122**

1.7.2008		STUPEŇ			
KATE- GÓRIA	SKUPINA	1	2	3	4
A	I	6 565,32	7 378,56	8 191,80	9 005,04
	II	4 765,00	5 229,31	5 693,62	6 157,93
	III	4 004,25	4 182,62	4 360,99	4 539,36
B	IV	3 846,60	4 223,18	4 599,76	4 976,34
	V	3 021,43	3 220,60	3 419,77	3 618,94
C	VI	2 873,61	3 042,79	3 211,97	3 381,15
	VII	2 571,98	2 659,49	2 747,00	2 834,51
D	VIII	2 324,67	2 461,59	2 598,51	2 735,43
	IX	2 238,75	2 269,94	2 301,13	2 332,32

**▼ M50***Článok 63a*

Ustanovenia článku 66a služobného poriadku sa uplatnia primerane.

**▼ B***Článok 64*

Články 63, 64 a 65 služobného poriadku, týkajúce sa meny, v ktorej je odmena vyjadrená, a úprav tejto odmeny, sa uplatnia primerane.

**▼ M112***Článok 65*

Na rozdiel od úpravy podľa článku 67 ods. 1 písm. c), články 67 a 69 Služobného poriadku a články 1, 2 a 4 prílohy VII k Služobnému poriadku sa uplatňujú obdobne, pokiaľ ide o platby rodinných prídavkov a príspevku na vysídlenie.

*Článok 66*

Ak je zamestnanec platený za deň, odmena, ktorá mu má byť vyplatená za každý deň práce, tvorí jednu dvadsatinu mesačnej odmeny. Odmena sa vypláca na konci bežného týždňa.

**▼ M112***Článok 67*

Články 7, 11, 12, 13 a 13a prílohy VII k Služobnému poriadku, týkajúce sa náhrady cestovných výdavkov, výdavkov na služobnú cestu a poskytovania príspevkov na bývanie a dopravu, sa uplatňujú obdobne.

*Článok 68*

V prípade zamestnancov platených mesačne, odmena sa vypláca najneskôr v posledný pracovný deň mesiaca.

Ak odmena nemá byť vyplatená za celý mesiac, príslušná čiastka sa rozdelí na tridsaťiny a

- a) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť poskytnutá platba, je 15 alebo menej, počet tridsatín, za ktoré má byť poskytnutá platba, sa rovná skutočnému počtu dní, za ktoré má byť poskytnutá platba;
- b) ak skutočný počet dní, za ktoré má byť poskytnutá platba, je viac ako 15, počet tridsatín, za ktoré má byť poskytnutá platba, sa rovná rozdielu medzi skutočným počtom dní, za ktoré nemá byť poskytnutá platba, a 30.

Ak nárok na rodinné prídavky a príspevkov na vysídlenie vznikne po dni nástupu do služobného pomeru, zamestnanci ich dostávajú od prvého dňa mesiaca, v ktorom im vznikne tento nárok. Po zániku tohto nároku zamestnanci ich dostávajú až do posledného dňa mesiaca, v ktorom nárok zanikne.

**▼ B***Článok 69***▼ M23**

Pomocný zamestnanec, ktorý preukáže, že nemôže ďalej bývať na svojej predchádzajúcej adrese, má najviac počas jedného roka nárok na diéty uvedené v článku 10 prílohy VII k služobnému poriadku.

**▼ B**

## KAPITOLA 6

**Dávky sociálneho zabezpečenia***Článok 70*

1. Aby pomocní zamestnanci boli zdravotne poistení a poistení pre prípad úrazu, invalidity ► **M112** nezamestnanosti ◀ a smrti a mohli tvoriť svoje starobné dôchodky, zúčastňujú sa na povinnom systéme sociálneho zabezpečenia podľa možnosti v krajine, v ktorej systéme boli zaregistrovaní naposledy, alebo na systéme ich krajiny pôvodu.

Orgán zodpovedá za príspevky zamestnávateľa, požadované v zmysle platných právnych predpisov, ak sa zamestnanec povinne zúčastňuje na tomto systéme sociálneho zabezpečenia, ► **M112** alebo poistenia pre prípad nezamestnanosti ◀ alebo za dve tretiny príspevkov zamestnanca, ak zostane dobrovoľne zúčastnený na národnom systéme sociálneho zabezpečenia, ktorého členom bol predtým, ako vstúpil do služieb ► **M15** spoločnstiev ◀, alebo ak sa dobrovoľne zaregistruje v národnom systéme sociálneho zabezpečenia.

2. Ak nie je možné uplatniť ustanovenia odseku 1, pomocní zamestnanci sú zdravotne poistení a poistení pre prípad úrazu, invalidity a smrti a pre poskytovanie starobného dôchodku na náklady orgánu, ktorý ich zamestnáva, za ekvivalent dvojtretinového podielu uvedeného v odseku 1. Ustanovenia uplatňovania predchádzajúceho odseku sa upravia dohodou medzi orgánmi po porade s Výborom pre služobný poriadok, ustanoveným v článku 10 služobného poriadku.

*Článok 71*

Článok 76 služobného poriadku, týkajúci sa darov, pôžičiek alebo záloh, sa uplatní primerane na pomocných zamestnancov počas trvania ich zmluvy.

**▼ B**

## KAPITOLA 7

**Náhrada neoprávnených platieb***Článok 72***▼ M23**

Uplatní sa článok 85 služobného poriadku, týkajúci sa náhrady neoprávnených platieb.

**▼ B**

## KAPITOLA 8

**Opravné prostriedky***Článok 73*

Hlava VII služobného poriadku, týkajúca sa opravných prostriedkov, sa uplatní primerane.

## KAPITOLA 9

**Ukončenie pracovného pomeru****▼ M112***Článok 74*

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

- a) dňom uvedeným v zmluve;
- b) po uplynutí mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov;
- c) na konci výpovednej lehoty uvedenej v zmluve, ktorá umožňuje zamestnancovi alebo inštitúcii ukončiť ju predčasne. Výpovedná lehota nesmie byť kratšia ako jeden mesiac za rok služobného pomeru, pričom najkratšia výpovedná lehota je jeden mesiac a najdlhšia je tri mesiace. Výpovedná lehota však nezačína plynúť počas materskej dovolenky alebo zdravotnej dovolenky pod podmienkou, že táto zdravotná dovolenka nepresahuje tri mesiace. S výhradou vyššie uvedených obmedzení sa navyše počas materskej alebo zdravotnej dovolenky výpovedná lehota prerušuje. Ak inštitúcia ukončí zmluvu, zamestnanec má nárok na kompenzáciu vo výške jednej tretiny jeho základného platu za obdobie medzi dňom skončenia plnenia jeho povinností a dňom skončenia platnosti jeho zmluvy;
- d) ak zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v článku 55 ods. 1 písm. a), s možnosťou povolenia výnimky z tohto ustanovenia. Ak výnimka nie je povolená, uplatňuje sa výpovedná lehota uvedená v písmene c) tohto článku.

**▼ B***Článok 75*

Pracovný pomer pomocných zamestnancov ► **M112** ————— ◀:

1. ukončí orgán bez výpovednej lehoty, ak je zamestnanec povolaný do služby v ozbrojených silách;
2. môže orgán ukončiť bez výpovednej lehoty:
  - a) ak zamestnanca znovu povolajú do služby v ozbrojených silách a jeho povinnosti vyplývajúce zo zmluvy s orgánom boli také, že neexistuje vyhliadka na jeho opätovné zamestnanie v predchádzajúcej funkcii po uplynutí obdobia jeho služby. V tomto prípade zamestnanec dostane príspevok rovnajúci sa jeho základnej mzde plus rodinné prídavky vo výške dvoch dní za každý ukončený mesiac služby;
  - b) ak je zamestnanec zvolený do verejnej funkcie a orgán uvedený v prvom odseku článku 6 usúdi, že táto verejná funkcia je nezlučiteľná s plnením jeho bežných povinností;

**▼ M112**

- c) ak zamestnanec prestane spĺňať požiadavky článku 55 ods. 1 písm. d); jeho zmluva môže byť ukončená len vtedy, ak má nárok na podporu v invalidite;

**▼ B**

- d) ak zamestnanec nie je schopný pokračovať v plnení svojich povinností po skončení pracovného voľna zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy podľa článku 59. V tomto prípade má zamestnanec nárok na príspevok rovnajúci sa jeho základnej mzde plus rodinné prídavky vo výške dvoch dní za každý ukončený mesiac služby.

*Článok 76*

Pracovný pomer pomocného zamestnanca môže byť ukončený bez výpovede z disciplinárnych dôvodov v prípade závažného úmyselného alebo nedbanlivostného previnenia. Orgán uvedený v prvom odseku článku 6 prijme odôvodnené rozhodnutie po poskytnutí príležitosti príslušnému zamestnancovi, aby predložil svoju obhajobu.

*Článok 77*

Orgán ukončí pracovný pomer pomocného zamestnanca bez výpovednej lehoty, ak orgán uvedený v prvom odseku článku 6 zistí:

- a) že zamestnanec v čase svojho prijatia do zamestnania úmyselne poskytol nepravdivé informácie týkajúce sa jeho odbornej spôsobilosti alebo požiadaviek článku 55 ods. 1 a
- b) že poskytnuté nepravdivé informácie boli rozhodujúcim faktorom pri jeho prijatí do zamestnania.

V tomto prípade orgán uvedený v prvom odseku článku 6 po vypočutí dotknutého zamestnanca vyhlási jeho pracovný pomer za ukončený.

*Článok 78*

Na základe výnimky z ustanovení tejto hlavy pre pomocných zamestnancov zamestnaných Európskym parlamentom na obdobie trvania prác jeho schôdzí platia podmienky prijímania a odmeňovania určené v dohode medzi Parlamentom, Radou Európy a Zhromaždením Západoeurópskej únie o zamestnávaní týchto zamestnancov.

Ustanovenia tejto dohody a jej neskorších zmien a doplnkov sa oznámia príslušným rozpočtovým orgánom jeden mesiac predtým, ako nadobudnú platnosť.

**▼ M102**

Rovnaké podmienky prijímania a odmeňovania, aké sa používajú v prípade tlmočníkov na konferenciách, zamestnaných Európskym parlamentom, platia pre pomocných zamestnancov, ktorých Komisia zamestná ako tlmočníkov na konferenciách v mene inštitúcií a orgánov spoločenstva.

**▼ M112**

Ustanovenia tohto článku sa uplatňujú do 31. decembra 2006, od ktorého príslušný zamestnanec budú podliehať podmienkam stanoveným podľa postupu uvedeného v článku 90.

## HLAVA IV

## ZMLUVNÍ ZAMESTNANCI

## KAPITOLA 1

## VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

*Článok 79*

1. Zmluvní zamestnanci sú platení z celkových rozpočtových prostriedkov, vyhradených na daný účel podľa kapitoly rozpočtu, týkajúceho sa príslušnej inštitúcie.

**▼ M112**

2. Každá inštitúcia schváli všeobecné vykonávacie ustanovenia, upravujúce podľa potreby používanie zmluvných zamestnancov podľa článku 110 Služobného poriadku.
3. Komisia predloží ročnú správu o používaní zmluvných zamestnancov, vrátane počtov zamestnancov, úrovne a typu pracovných miest, zemepisnej rovnováhy a rozpočtových zdrojov na každú funkčnú skupinu.
4. Inštitúcie, agentúry a ostatné subjekty, používajúce zmluvných zamestnancov, predložia v rámci rozpočtového konania predbežný ročný odhad použitia zmluvných zamestnancov za každú funkčnú skupinu.

*Článok 80*

1. Zmluvní zamestnanci sa ďalej rozdeľujú do štyroch funkčných skupín, ktoré zodpovedajú povinnostiam, ktoré majú vykonávať. Každá funkčná skupina sa ďalej rozdeľuje do platových tried a platových stupňov.
2. Typy povinností a zodpovedajúce funkčné skupiny sú uvedené v tejto tabuľke:

Funkčná skupina	Platové triedy	Povinnosti
IV	13 až 18	Administratívne, poradenské, jazykové a ekvivalentné technické úlohy, vykonávané pod dozorom zamestnancov alebo dočasných zamestnancov.
III	8 až 12	Výkonné úlohy, plánovacie, účtovnícke a iné rovnocenné technické úlohy, vykonávané pod dozorom zamestnancov alebo dočasných zamestnancov.
II	4 až 7	Kancelárske a sekretárske práce, riadenie administratívy a iné rovnocenné úlohy, vykonávané pod dozorom zamestnancov alebo dočasných zamestnancov.
I	1 až 3	Manuálne a administratívne pomocné služobné úlohy, vykonávané pod dozorom zamestnancov alebo dočasných zamestnancov.

3. Každá inštitúcia alebo orgán uvedený v článku 3a vymedzí na základe tejto tabuľky po prerokovaní s Výborom pre Služobný poriadok právomoci spojené s každým typom povinností.
4. Článok 1e Služobného poriadku o opatreniach sociálneho charakteru a pracovných podmienkach sa uplatňuje obdobne.

## KAPITOLA 2

**PRÁVA A POVINNOSTI***Článok 81*

Článok 11 sa uplatňuje obdobne.

## KAPITOLA 3

**PODMIENKY PRIJATIA DO ZAMESTNANIA***Článok 82*

1. Zmluvní zamestnanci sa vyberajú na čo najširšom možnom zemepisnom základe spomedzi občanov členských štátov bez rozdielu, pokiaľ ide o rasový alebo etnický pôvod, politické, filozofické alebo náboženské presvedčenie, vek alebo zdravotné postihnutie, pohlavie alebo sexuálnu orientáciu, a bez ohľadu na ich rodinný stav alebo rodinné okolnosti.

▼ **M112**

2. Na prijatie za zmluvného zamestnanca sa musia splniť aspoň tieto požiadavky:
- a) do funkčnej skupiny I úspešné dokončenie povinnej školskej dochádzky;
  - b) do funkčných skupín II a III:
    - i) úroveň postsekundárneho vzdelania, osvedčená diplomom, alebo
    - ii) úroveň stredoškolského vzdelania, osvedčená diplomom, poskytujúca prístup k postsekundárnemu vzdelaniu, a aspoň trojročná odborná prax, alebo
    - iii) ak je to odôvodnené v záujme služby, odborná príprava alebo odborná prax rovnakej úrovne;
  - c) vo funkčnej skupine IV:
    - i) úroveň vzdelania, ktorá zodpovedá aspoň trojročnému dokončenému vysokoškolskému štúdiu, osvedčená diplomom, alebo
    - ii) ak to je odôvodnené v záujme služby, odborná príprava rovnakej úrovne.
3. Zmluvný zamestnanec môže byť prijatý do zamestnania, ak:
- a) je štátnym príslušníkom jedného z členských štátov, ak orgán uvedený v článku 6 ods. 1 nepovolí výnimku, a má všetky práva, prislúchajúce občanovi;
  - b) splnil všetky povinnosti, ktoré mu ukladajú právne predpisy týkajúce sa vojenskej služby;
  - c) predloží požadovaný osobný posudok, pokiaľ ide o jeho predpoklady pre plnenie zverených úloh;
  - d) je fyzicky schopný plniť svoje povinnosti a
  - e) predloží doklad o dôkladnej znalosti jedného z jazykov spoločenstva a o uspokojivej znalosti ďalšieho jazyka spoločenstva v rozsahu potrebnom pre plnenie jeho povinností.
4. V prvej zmluve orgán uvedený v článku 6 ods. 1 sa môže zrieknuť požiadavky, aby príslušná osoba predložila listinné dôkazy o splnení podmienok odsekov 2 a 3 písm. a), b) a c), ak nie je prijatá na viac ako tri mesiace.
5. Úrad pre výber zamestnancov Európskych spoločenstiev poskytne jednotlivým inštitúciám na ich žiadosť pomoc pri výbere zmluvných zamestnancov, najmä vymedzením obsahu skúšok a organizovaním výberových konaní. Úrad zabezpečí transparentnosť výberových konaní na miesta zmluvných zamestnancov.
6. Každá inštitúcia prijme v prípade potreby všeobecné ustanovenia o postupoch pre prijímanie zmluvných zamestnancov v súlade s článkom 110 Služobného poriadku.

*Článok 83*

Pred prijatím do zamestnania sa zmluvný zamestnanec podrobí lekárskemu vyšetreniu, ktoré vykoná jeden z lekárov inštitúcie, aby sa inštitúcia ubezpečila, že tento zamestnanec spĺňa požiadavky článku 82 ods. 3 písm. d).

Článok 33 Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne.

*Článok 84*

1. Zmluvný zamestnanec, ktorého zmluva je uzatvorená aspoň na jeden rok, pracuje v skúšobnej lehote počas prvých šiestich mesiacov svojho pracovného pomeru, ak je zaradený do funkčnej skupiny I, a počas prvých deviatich mesiacov, ak je zaradený do ktorejkoľvek inej funkčnej skupiny.
2. Ak počas tejto skúšobnej lehoty zmluvný zamestnanec nemôže z dôvodu choroby alebo úrazu plniť svoje povinnosti počas jedného mesiaca alebo dlhšieho obdobia, orgán uvedený v článku 6 ods. 1 môže predĺžiť jeho skúšobnú lehotu o zodpovedajúce obdobie.
3. Aspoň mesiac pred uplynutím skúšobnej lehoty sa vypracuje správa o spôsobilosti zmluvného zamestnanca plniť povinnosti, spojené s jeho pracovným miestom, ako aj o jeho správaní a efektívnosti v službe. Táto správa sa poskytne príslušnej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripo-

▼ **M112**

mienky. Zmluvný zamestnanec, ktorý svojou prácou nepreukázal, je vhodné ponechať ho vo funkcii, bude prepustený. Orgán uvedený v prvom odseku článku 6 môže v mimoriadnych prípadoch predĺžiť skúšobnú lehotu najviac o šesť mesiacov a prípadne preradiť zmluvného zamestnanca do iného oddelenia.

4. Správa o zmluvnom zamestnancovi v skúšobnej lehote môže byť vypracovaná kedykoľvek počas skúšobnej lehoty, ak jeho práca je zjavne nedostatočná. Správa sa poskytuje príslušnej osobe, ktorá má právo predložiť k nej písomné pripomienky. Na základe tejto správy orgán, uvedený v článku 6 ods. 1, môže rozhodnúť o prepustení dočasného zamestnanca pred uplynutím skúšobnej lehoty na základe výpovede s jednomesačnou lehotou.

5. Prepustený zmluvný zamestnanec má nárok na kompenzáciu, zodpovedajúcu jednej tretine jeho základného platu za každý mesiac odpracovanej skúšobnej lehoty.

## KAPITOLA 4

**OSOBITNÉ USTANOVENIA PRE ZMLUVNÝCH ZAMESTNANCOV  
UVEDENÝCH V ČLÁNKU 3A***Článok 85*

1. Zmluvy zmluvných zamestnancov, uvedených v článku 3a, sa môžu uzatvárať na čas určitý v dĺžke najmenej tri mesiace a najviac päť rokov. Nemôžu byť predĺžené viac ako jedenkrát na čas určitý a najviac na päť rokov. Prvá zmluva a prvé predĺženie musia byť v celkovej dĺžke najmenej šesť mesiacov pre funkčnú skupinu I a najmenej deväť mesiacov pre ostatné funkčné skupiny. Každé ďalšie predĺženie je na dobu neurčitú.

Obdobia, na ktoré sa vzťahuje zmluva zmluvného zamestnanca, uvedeného v článku 3b, sa neberú do úvahy na účely uzatvorenia alebo predĺženia zmlúv podľa tohto článku.

2. Na rozdiel od úpravy obsiahnutej v ods. 1 prvý pododsek posledná veta, ustanovujúci orgán môže rozhodnúť, že až štvrté predĺženie zmluvy člena funkčnej skupiny I je na dobu neurčitú pod podmienkou, že celková dĺžka jeho zamestnania na čas určitý nepresiahne desať rokov.

3. Zmluvní zamestnanci vo funkčnej skupine IV musia pred predĺžením zmluvy na čas neurčitý preukázať, že sú schopní pracovať v treťom jazyku, z jazykov uvedených v článku 314 Zmluvy o ES. Spoločné pravidlá o prístupe k vzdelávaniu a spôsoboch hodnotenia, uvedené v článku 45 ods. 2 Služobného poriadku, sa uplatňujú obdobne.

4. Zmluvní zamestnanci musia pred predĺžením zmluvy na čas neurčitý odpracovať skúšobnú lehotu podľa článku 84.

*Článok 86*

1. Zmluvní zamestnanci uvedení v článku 3a budú prijatí len

- i) do platovej triedy 13, 14 alebo 16 v prípade funkčnej skupiny IV;
- ii) do platovej triedy 8, 9 alebo 10 v prípade funkčnej skupiny III;
- iii) do platovej triedy 4 alebo 5 v prípade funkčnej skupiny II;
- iv) do platovej triedy 1 v prípade funkčnej skupiny I.

Pri zaradení týchto zmluvných zamestnancov do platových tried v rámci každej funkčnej skupiny sa prihliada na kvalifikačné predpoklady a prax príslušných osôb. Z dôvodu uspokojenia osobitných potrieb inštitúcií je možné vziať do úvahy aj podmienky trhu práce existujúce v spoločenstve. Títo zmluvní zamestnanci sa prijímajú do prvého platového stupňa v rámci svojej platovej triedy.

2. Ak zmluvný zamestnanec uvedený v článku 3a je preradený na nové pracovné miesto v rámci funkčnej skupiny, nesmie byť zaradený do nižšej platovej triedy alebo do nižšieho platového stupňa, než na svojom predchádzajúcom pracovnom mieste.

Ak je tento zmluvný zamestnanec preradený do vyššej funkčnej skupiny, musí byť zaradený do platovej triedy a platového stupňa tak, aby jeho odmena bola aspoň rovnaká ako odmena, na ktorú mal nárok na základe predchádzajúcej zmluvy.

▼ **M112**

Rovnaké ustanovenia sa uplatňujú v prípade, že tento zmluvný zamestnanec uzatvorí novú zmluvu s inštitúciou alebo orgánom bezprostredne po predchádzajúcej zmluve tohto zmluvného zamestnanca s inou inštitúciou alebo iným orgánom.

*Článok 87*

1. Článok 43 ods. 1 Služobného poriadku týkajúci sa správ sa vzťahuje obdobne na zmluvných zamestnancov uvedených v článku 3a, zamestnaných najmenej na jeden rok.
2. Zmluvný zamestnanec uvedený v článku 3a, ktorý je svojej triede zaradený v jednom platovom stupni počas dvoch rokov, je automaticky preradený do nasledujúceho vyššieho platového stupňa v tejto platovej triede.
3. V prípade zmluvných zamestnancov uvedených v článku 3a, zaradenie do nasledujúcej vyššej platovej triedy v rovnakej funkčnej skupine sa vykonáva na základe rozhodnutia orgánu uvedeného v článku 6 ods. 1. Vykonáva sa prostredníctvom zaradenia týchto zmluvných zamestnancov do prvého platového stupňa nasledujúcej vyššej platovej triedy. Toto povýšenie sa vykonáva po posúdení porovnateľných kvalít uvedených zmluvných zamestnancov spôsobilých na postup do vyššej platovej triedy a správ o ich práci, a to výlučne na základe výberu spomedzi zmluvných zamestnancov v zmysle článku 3a, ktorí majú uzatvorenú zmluvu aspoň na tri roky a ktorí odpracovali vo svojej platovej triede aspoň dva roky. Článok 45 ods. 1 posledná veta Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne.
4. Zmluvný zamestnanec uvedený v článku 3a môže postúpiť do vyššej funkčnej skupiny len prostredníctvom účasti na všeobecnom výberovom konaní.

## KAPITOLA 5

**OSOBITNÉ USTANOVENIA PRE ZMLUVNÝCH ZAMESTNANCOV UVEDENÝCH V ČLÁNKU 3B***Článok 88*

V prípade zmluvných zamestnancov uvedených v článku 3b:

- a) zmluvy sa uzatvárajú na čas určitý; tieto zmluvy sa môžu predĺžiť;
- b) skutočný čas trvania pracovného pomeru v rámci inštitúcie, vrátane každého obdobia predĺženia, nemôže presiahnuť tri roky.

Obdobia, na ktoré sa vzťahuje zmluva zmluvného zamestnanca uvedeného v článku 3a, sa neberú do úvahy na účely uzatvorenia alebo predĺženia zmlúv podľa tohto článku.

*Článok 89*

1. Zmluvní zamestnanci uvedení v článku 3b môžu byť prijatí do ktorejkoľvek platovej triedy funkčných skupín II, III a IV, uvedenej v článku 80, berúc do úvahy kvalifikačné predpoklady a prax príslušných osôb. Na účely uspokojenia osobitných potrieb inštitúcií je možné vziať do úvahy aj podmienky trhu práce existujúce v spoločenstve. Títo zmluvní zamestnanci sa prijímajú do prvého platového stupňa v rámci svojej platovej triedy.

2. Zmluvný zamestnanec uvedený v článku 3a, ktorý bol počas dvoch rokov zaradený v jednom platovom stupni vo svojej platovej triede, automaticky postupuje do nasledujúceho platového stupňa v tejto platovej triede.

*Článok 90*

Na rozdiel od ustanovenia podľa tejto hlavy, na konferenčných tlmočníkov, ktorí sú prijímaní do zamestnania Európskym parlamentom alebo Komisiou v mene inštitúcií a orgánov spoločenstva, sa vzťahujú podmienky stanovené v dohode z 28. júla 1999, uzatvorenej medzi Európskym parlamentom, Komisiou a Súdny dvorom v mene inštitúcií na jednej strane a profesnými združeniami na strane druhej.

Dodatky k tejto dohode, ktoré sú podmienkou nadobudnutia účinnosti nariadenia Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 <sup>(1)</sup>, sa musia schváliť pred 31. decembrom 2006

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ L 124, 27.4.2004, s. 1.



**▼ M112**

podľa postupu stanoveného v článku 78. Po 31. decembri 2006 budú dodatky tejto Dohody prijímané dohodou medzi inštitúciami.

## KAPITOLA 6

**PRACOVNÉ PODMIENKY***Článok 91*

Články 16 až 18 sa uplatňujú obdobne.

## KAPITOLA 7

**ODMENA A VÝDAVKY***Článok 92*

Články 19 až 27 sa uplatňujú obdobne, s výhradou zmien uvedených v článkoch 93 a 94.

*Článok 93*

Platová stupnica základných platov sa stanovuje podľa tejto tabuľky:

**▼ M122**

FUNKČ- NÁ SKUPI- NA	1.7.2008	STUPEŇ						
	TRIEDA	1	2	3	4	5	6	7
IV	18	5 618,70	5 735,55	5 854,82	5 976,58	6 100,87	6 227,74	6 357,25
	17	4 965,96	5 069,23	5 174,64	5 282,26	5 392,10	5 504,24	5 618,70
	16	4 389,04	4 480,31	4 573,49	4 668,59	4 765,68	4 864,79	4 965,96
	15	3 879,15	3 959,82	4 042,17	4 126,23	4 212,03	4 299,63	4 389,04
	14	3 428,49	3 499,79	3 572,57	3 646,87	3 722,70	3 800,12	3 879,15
	13	3 030,19	3 093,21	3 157,53	3 223,19	3 290,22	3 358,65	3 428,49
III	12	3 879,08	3 959,75	4 042,09	4 126,14	4 211,95	4 299,53	4 388,94
	11	3 428,46	3 499,75	3 572,53	3 646,82	3 722,65	3 800,06	3 879,08
	10	3 030,18	3 093,19	3 157,51	3 223,17	3 290,20	3 358,62	3 428,46
	9	2 678,17	2 733,86	2 790,71	2 848,74	2 907,98	2 968,45	3 030,18
	8	2 367,05	2 416,27	2 466,52	2 517,81	2 570,17	2 623,61	2 678,17
II	7	2 678,11	2 733,81	2 790,67	2 848,71	2 907,97	2 968,45	3 030,19
	6	2 366,93	2 416,16	2 466,42	2 517,72	2 570,08	2 623,54	2 678,11
	5	2 091,91	2 135,42	2 179,84	2 225,18	2 271,46	2 318,70	2 366,93
	4	1 848,85	1 887,30	1 926,56	1 966,63	2 007,53	2 049,29	2 091,91
I	3	2 277,64	2 324,91	2 373,16	2 422,41	2 472,69	2 524,01	2 576,39
	2	2 013,53	2 055,32	2 097,98	2 141,52	2 185,96	2 231,33	2 277,64
	1	1 780,05	1 816,99	1 854,70	1 893,20	1 932,49	1 972,59	2 013,53

**▼ M112***Článok 94*

Bez ohľadu na ustanovenia článku 24 ods. 3 nesmie byť príspevok na usadenie sa, stanovený v ods. 1, a príspevok na presťahovanie sa, stanovený v ods. 2 tohto článku, nižší ako:

▼ **M122**

- 807,93 EUR pre zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť,
- 479,00 EUR pre zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

▼ **M112**

## KAPITOLA 8

## DÁVKY SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

## Oddiel A

## Nemocenské a úrazové poistenie, dávky sociálneho zabezpečenia

## Článok 95

Článok 28 sa uplatňuje obdobne. Článok 72 ods. 2 a 2a Služobného poriadku sa nevzťahuje na zmluvného zamestnanca, ktorý zostal v službách spoločenstva až do veku 63 rokov, ak nebol v pracovnom pomere ako zmluvný zamestnanec dlhšie ako 3 roky.

## Článok 96

1. Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý sa po skončení svojho služobného pomeru s inštitúciou spoločenstva stane nezamestnaným, a:

- a) ktorý nepoberá starobný dôchodok alebo podporu v invalidite od Európskych spoločenstiev;
- b) ktorého služobný pomer nie je ukončený odstúpením z funkcie alebo zrušením zmluvy z disciplinárnych dôvodov;
- c) ktorý ukončil aspoň šesť mesiacov služobného pomeru;
- d) a ktorý má trvalé bydlisko v členskom štáte Spoločenstiev,

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

Ak má tento zamestnanec nárok na dávky v nezamestnanosti z vnútroštátneho systému sociálneho zabezpečenia, musí to oznámiť inštitúcii, ku ktorej patrí, a táto inštitúcia o tom ihneď informuje Komisiu. V týchto prípadoch čiastka týchto dávok sa odpočíta od príspevku vyplateného podľa odseku 3.

2. Aby bývalý zmluvný zamestnanec získal nárok na tento príspevok v nezamestnanosti, musí:

- a) sa na vlastnú žiadosť zaregistrovať ako uchádzač o zamestnanie na pracovných úradoch členského štátu, v ktorom si zriadi bydlisko;
- b) splniť povinnosti stanovené právnymi predpismi tohto členského štátu pre osoby, ktoré poberajú dávky v nezamestnanosti podľa uvedených právnych predpisov;
- c) každý mesiac predložiť inštitúcii, ku ktorej patril, potvrdenie vydané príslušným národným úradom práce, v ktorom sa uvádza, či splnil alebo nespĺnil povinnosti a podmienky uvedené v písmenách a) a b); príslušná inštitúcia ihneď postúpi toto potvrdenie Komisii.

Spoločenstvo môže príspevok poskytnúť alebo ponechať, aj keď nie sú splnené vnútroštátne platné povinnosti, uvedené v písmene b), v prípadoch choroby, úrazu, materstva, práceneschopnosti alebo v podobnej situácii, alebo ak národný orgán, príslušný pre plnenie týchto povinností, povolil výnimku.

Komisia po prijatí stanoviska Výboru expertov určí ustanovenia, ktoré pokladá za potrebné na uplatňovanie tohto článku.

3. Príspevok v nezamestnanosti sa stanovuje podľa základného platu, ktorý bývalý zmluvný zamestnanec dosiahol v čase skončenia jeho služobného pomeru. Tento príspevok bude stanovený v tejto výške:

- a) 60 % zo základného platu za prvé obdobie 12 mesiacov;
- b) 45 % zo základného platu od 13. do 24. mesiaca;
- c) 30 % zo základného platu od 25. do 36. mesiaca.

▼ **M112**

S výnimkou prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom je použiteľná ďalej uvedená dolná hranica, ale nie horná hranica, takto vypočítané čiastky nesmú byť nižšie ako ►**M122** 966,15 EUR ◀, ani vyššie ako ►**M122** 1 932,29 EUR ◀. Tieto limity sa upravujú rovnakým spôsobom ako platové stupnice stanovené v článku 66 Služobného poriadku v súlade s článkom 65 Služobného poriadku.

4. Príspevok v nezamestnanosti sa bývalému zmluvnému zamestnancovi nesmie vyplácať dlhšie ako 36 mesiacov odo dňa skončenia služobného pomeru a nesmie sa v žiadnom prípade vyplácať dlhšie, ako je ekvivalent jednej tretiny skutočnej dĺžky skončeného služobného pomeru. Ak počas tohto obdobia bývalý zmluvný zamestnanec prestane spĺňať podmienky stanovené v odsekoch 1 a 2, vyplácanie príspevku v nezamestnanosti sa pozastavuje. Vyplácanie sa obnoví, ak pred uplynutím tohto času bývalý zmluvný zamestnanec znovu splní uvedené podmienky a nezíska nárok na národnú dávku v nezamestnanosti.

5. Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má tiež nárok na rodinné prídavky stanovené v článku 67 Služobného poriadku. Príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe príspevku v nezamestnanosti v podmienkach stanovených v článku 1 prílohy VII k Služobnému poriadku.

Príslušná osoba musí priznať všetky príspevky rovnakého druhu vyplatené z iných zdrojov jej alebo jej manželovi/manželke; tieto príspevky sa odpočítajú od tých, ktoré majú byť vyplatené na základe tohto článku.

Bývalý zmluvný zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok v nezamestnanosti, má tiež nárok, ustanovený v článku 72 Služobného poriadku, na poistenie proti chorobe bez toho, aby musel zaplatiť príspevok.

6. Komisia vypláca príspevok v nezamestnanosti a rodinné prídavky v eurách. Nepoužíva sa žiadny korekčný koeficient.

7. Zmluvní zamestnanci prispievajú jednou tretinou na financovanie systému poistenia pre prípad nezamestnanosti. Tento príspevok sa stanovuje vo výške 0,81 % zo základného platu príslušnej osoby po odpočítaní štandardného príspevku ►**M122** 878,32 EUR ◀, neberúc do úvahy korekčné koeficienty stanovené v článku 64 Služobného poriadku. Tento príspevok sa každý mesiac odpočíta z platu príslušnej osoby a vypláti sa spolu so zvyšnými dvoma tretinami, ktoré uhradí inštitúcia, do osobitného fondu nezamestnanosti. Tento fond je spoločný pre inštitúcie, ktoré vyplatia Komisii príspevky každý mesiac najneskôr osem dní po výplate miezd. Všetky výdavky, ktoré vzniknú z uplatňovania tohto článku, schvaľuje a vypláca Komisia v súlade s ustanoveniami Finančného nariadenia upravujúcimi všeobecný rozpočet Európskych spoločenských.

8. Na výplatu príspevkov v nezamestnanosti bývalým zmluvným zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní, sa vzťahuje nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

9. Národné orgány, zodpovedné za veci zamestnanosti a nezamestnanosti a konajúce v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi, sa usilujú spoločne s Komisiou o účinnú spoluprácu, aby zabezpečili riadne uplatňovanie tohto článku.

10. Podrobné postupy schválené na základe článku 28a ods. 10 sa uplatňujú na tento článok bez toho, aby to malo vplyv na ustanovenia odseku 2 tretí pododsek tohto článku.

11. Po uplynutí jedného roka od zavedenia tohto systému poistenia pre prípad nezamestnanosti a potom každé dva roky Komisia predloží Rade správu o finančnej situácii systému. Komisia môže nezávisle od tejto správy predkladať Rade návrhy na úpravu príspevkov stanovených v odseku 7, ak je to potrebné v záujme rovnováhy systému. O týchto návrhoch Rada rozhoduje v súlade s odsekom 3.

*Článok 97*

Článok 74 Služobného poriadku týkajúci sa príspevku pri narodení dieťaťa a článok 75 Služobného poriadku týkajúci sa prevzatia zodpovednosti inštitúciou za náklady uvedené v tomto článku sa uplatňujú obdobne.

*Článok 98*

Článok 76 Služobného poriadku týkajúci sa darov, pôžičiek alebo záloh sa uplatňuje obdobne na zmluvných zamestnancov počas trvania ich zmluvy

▼ **M112**

alebo po skončení platnosti zmluvy, ak v dôsledku vážnej zdĺhavej choroby, zdravotného postihnutia alebo úrazu, ku ktorému došlo počas trvania jeho pracovného pomeru, je zmluvný zamestnanec neschopný práce a dokáže, že sa na uvedenú chorobu alebo úraz nevzťahuje iný systém sociálneho zabezpečenia.

## Oddiel B

**Poistenie proti riziku pracovnej neschopnosti a smrti***Článok 99*

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

Platby a dávky stanovené v tomto oddiele sa pozastavia, ak v zmysle týchto Podmienok zamestnávania je pozastavená výplata odmeny, ktorú tento zamestnanec dostáva za svoju prácu.

*Článok 100*

Ak lekárske vyšetrenie zmluvného zamestnanca, vykonané pred jeho prijatím do zamestnania, preukáže, že je chorý alebo invalid, orgán uvedený v článku 6 ods. 1 môže rozhodnúť, pokiaľ ide o riziká vyplývajúce z tejto choroby alebo invalidity, že zaručené dávky v súvislosti s invaliditou alebo smrťou mu budú priznané až po uplynutí piatich rokov odo dňa, keď vstúpil do služobného pomeru inštitúcie.

Zmluvný zamestnanec môže Výboru pre posudzovanie invalidity, ustanovenému podľa článku 9 ods. 1 písm. b) Služobného poriadku, podať odvolanie proti tomuto rozhodnutiu.

*Článok 101*

1. Zmluvný zamestnanec, ktorý je úplný invalid a z tohto dôvodu musí prerušiť pracovnú činnosť v inštitúcii, má počas trvania invalidity nárok na podporu v invalidite, ktorého výška sa stanovuje takto:

Článok 52 Služobného poriadku sa uplatňuje obdobne na príjemcov podpory v invalidite. Ak príjemca podpory v invalidite odíde do dôchodku pred dosiahnutím veku 65 rokov bez toho, aby dosiahol nárok na maximálny dôchodok, uplatňujú sa všeobecné predpisy o starobných dôchodkoch. Výška starobného dôchodku vychádza z platu pre platovú triedu a platový stupeň, v ktorom bol zmluvný zamestnanec zaradený v čase, keď sa stal invalidom.

2. Výška podpory v invalidite je 70 % z posledného základného platu zmluvného zamestnanca. Nesmie byť však nižšia ako základný mesačný plat zmluvného zamestnanca vo funkčnej skupine I, platová trieda 1, platový stupeň 1. Výška podpory v invalidite je závislá na príspevkoch do systému dôchodkového zabezpečenia vypočítaných na základe uvedenej podpory.

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

4. V prípade invalidity, ktorú si zmluvný zamestnanec spôsobil úmyselne, orgán uvedený v článku 6 ods. 1 môže rozhodnúť, že zamestnanec dostane len príspevok stanovený v článku 109.

5. Osoby, ktoré majú nárok na podporu v invalidite, majú podľa prílohy VII Služobného poriadku súčasne nárok na rodinné prídavky ustanovené v článku 67 Služobného poriadku; príspevok na domácnosť sa stanoví na základe príspevku poberaného príjemcom.

*Článok 102*

1. O invalidite rozhoduje Výbor pre posudzovanie invalidity stanovený v článku 9 ods. 1 písm. b) Služobného poriadku.

▼ **M112**

2. Nárok na podporu v invalidite vzniká dňom nasledujúcim po dni ukončenia pracovného pomeru zmluvného zamestnanca podľa článkov 47 a 48, ktoré sa uplatňujú obdobne.

3. Inštitúcia uvedená v článku 40 prílohy VIII k Služobnému poriadku môže požiadať o pravidelné vyšetrenia príjemcu podpory v invalidite, aby sa presvedčila, že príjemca podpory v invalidite stále spĺňa podmienky pre výplatu tejto podpory. Ak Výbor pre posudzovanie invalidity zistí, že tieto podmienky už nie sú splnené, zmluvný zamestnanec obnoví svoj služobný pomer s inštitúciou za predpokladu, že jeho zmluva medzitým nezanikla.

Ak sa ukáže, že príslušnú osobu nie je možné zamestnať v službách Spoločenstiev, jej zmluva môže byť ukončená vyplatením čiastky zodpovedajúcej odmene, ktorá by bola zaplatená počas výpovednej lehoty, a prípadne náhrady za ukončenie zmluvy stanovenej v článku 47. Súčasne sa uplatňuje článok 109.

*Článok 103*

1. Oprávnené osoby po zosnulom zmluvnom zamestnancovi uvedené v kapitole 4 prílohy VIII Služobného poriadku majú nárok na pozostalostný dôchodok ustanovený v článkoch 104 až 107.

2. V prípade smrti bývalého zmluvného zamestnanca, ktorý poberal podporu v invalidite, alebo bývalého zmluvného zamestnanca, ktorý poberal starobný dôchodok alebo ktorý ukončil pracovný pomer pred dosiahnutím veku 63 rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého dosiahne vek 63 rokov, oprávnené osoby po zosnulom bývalom zmluvnom zamestnancovi, uvedené v kapitole 4 prílohy VIII Služobného poriadku, majú nárok na pozostalostný dôchodok ustanovený v tejto prílohe.

3. Ak miesto pobytu zmluvného zamestnanca alebo bývalého zmluvného zamestnanca poberajúceho podporu v invalidite alebo starobný dôchodok alebo bývalého zmluvného zamestnanca, ktorý ukončil služobný pomer pred dosiahnutím veku 63 rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahne vek 63 rokov, je neznáme dlhšie ako jeden rok, ustanovenia kapitol 5 a 6 prílohy VIII k Služobnému poriadku, zaoberajúce sa dočasnými dôchodkami, sa uplatňujú obdobne na jeho manželku a osoby uznané za jeho závislé osoby.

*Článok 104*

Právo poberať dôchodok nadobúda účinok od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom nastala smrť, prípadne od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po období, počas ktorého pozostalý manžel/pozostalá manželka, siroty alebo závislé osoby zosnulého budú dostávať jeho/jej odmenu podľa článku 70 Služobného poriadku.

*Článok 105*

Pozostalý manžel/pozostalá manželka zmluvného zamestnanca má nárok na pozostalostný dôchodok podľa kapitoly 4 prílohy VIII k Služobnému poriadku. Dôchodok nemôže byť nižší ako 35 % z posledného základného mesačného platu, ktorý dostal zmluvný zamestnanec, ani nižší ako základný mesačný plat zmluvných zamestnancov vo funkčnej skupine I, platová trieda 1, platový stupeň 1. Ak zmluvný zamestnanec zomrie, čiastka pozostalostného dôchodku sa zvyšuje na 60 % zo starobného dôchodku, ktorý by bol vyplácaný zmluvnému zamestnancovi, keby mal nárok na tento dôchodok v čase svojej smrti, bez ohľadu na dĺžku služobného pomeru alebo jeho vek.

Za podmienok stanovených v prílohe VII Služobného poriadku osoba poberajúca pozostalostný dôchodok má nárok na rodinné prídavky uvedené v článku 67 Služobného poriadku. Príspevok na nezaopatrené dieťa sa rovná dvojnásobku čiastky príspevku stanovenej v článku 67 ods. 1 písm. b) Služobného poriadku.

*Článok 106*

1. Ak zmluvný zamestnanec alebo osoba, ktorá má nárok na starobný dôchodok alebo podporu v invalidite, zomrie a nezanechá po sebe manžela/manželku, majúceho/majúcu nárok na pozostalostný dôchodok, deti pokladané za jeho závislé osoby majú nárok na sirotsky dôchodok podľa článku 80 Služobného poriadku.

**▼ M112**

2. Rovnaký nárok sa vzťahuje na deti, spĺňajúce vyššie uvedené podmienky, v prípade smrti alebo nového manželstva manžela/manželky, ktorý/ktorá má nárok na pozostalostný dôchodok.
3. Ak zmluvný zamestnanec alebo osoba, majúca nárok na starobný dôchodok alebo podporu v invalidite, zomrie, ale podmienky uvedené v prvom odseku nie sú splnené, uplatňujú sa ustanovenia tretieho odseku článku 80 Služobného poriadku.
4. V prípade smrti bývalého zmluvného zamestnanca, ktorý odišiel zo služby pred dosiahnutím veku 63 rokov a požiadal, aby jeho starobný dôchodok bol odložený do prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom dosiahol vek 63 rokov, deti pokladané za jeho závislé osoby podľa článku 2 prílohy VII k Služobnému poriadku majú nárok na sirotsky dôchodok za rovnakých podmienok, aké sú uvedené v predchádzajúcich odsekoch.
5. Sirotský dôchodok osoby pokladanej za nezaopatrené dieťa, uvedené v článku 2 ods. 4 prílohy VII k Služobnému poriadku, nesmie presiahnuť dvojnásobok prídavku na nezaopatrené dieťa. Nárok na dôchodok zanikne, ak tretia strana je zodpovedná za vyživovanie podľa použiteľných vnútroštátnych právnych predpisov.
6. Sirotský dôchodok sa nevypláca v prípade smrti biologického rodiča, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom.
7. Siroty majú nárok na príspevok na vzdelanie podľa článku 3 prílohy VII k Služobnému poriadku.

*Článok 107*

V prípade rozvodu, alebo ak existuje viacero kategórií pozostalých, ktorí majú nárok na pozostalostný dôchodok, sa tento dôchodok rozdelí spôsobom upraveným v kapitole 4 prílohy VIII k Služobnému poriadku.

*Článok 108*

Predpisy týkajúce sa stropov a rozdelenia stanoveného v článku 81a Služobného poriadku sa uplatňujú obdobne.

**Oddiel C****Starobný dôchodok a odchodné***Článok 109*

1. Po odchode zo služby má zmluvný zamestnanec nárok na starobný dôchodok, na prevod poisťno-matematického ekvivalentu alebo na výplatu odchodného podľa kapitoly 3 hlavy V a prílohy VIII k Služobnému poriadku. Ak zmluvný zamestnanec má nárok na starobný dôchodok, jeho práva na dôchodok sa nevzťahujú na obdobia zodpovedajúce príspevkom, zaplateným podľa článku 112 týchto Podmienok zamestnávania.
2. Článok 11 ods. 2 a 3 prílohy VIII k Služobnému poriadku sa uplatňuje obdobne na zmluvných zamestnancov.
3. Osoba, ktorá získa nárok na starobný dôchodok, má nárok na rodinné prídavky stanovené v článku 67 Služobného poriadku, ak bola zamestnaná ako zmluvný zamestnanec dlhšie ako tri roky; príspevok na domácnosť sa vypočíta na základe príjemcovho dôchodku.

*Článok 110*

1. Ak je zmluvný zamestnanec vymenovaný za riadneho zamestnanca alebo dočasného zamestnanca Spoločenstiev, nedostáva príspevok stanovený v článku 109 ods. 1

Každé obdobie služby zmluvného zamestnanca jedného zo Spoločenstiev sa vezme do úvahy na účely výpočtu počtu rokov zamestnania, započítateľných pre odchod do dôchodku, stanoveného v prílohe VIII k Služobnému poriadku.

2. Ak inštitúcia využila možnosť stanovenú v článku 112, práva zmluvného zamestnanca na starobný dôchodok sa znižujú pomerne podľa obdobia, v ktorom boli čiastky čerpané.

**▼ M112**

3. Predchádzajúci odsek sa neuplatňuje na zmluvného zamestnanca, ktorý v troch mesiacoch nasledujúcich po tom, čo sa naň začal uplatňovať Služobný poriadok, požiadal o povolenie, aby mohol splatiť tieto čiastky vrátane zloženého úroku so sadzbou ► **M113** 3,9 % ◀, ktorá môže byť revidovaná na základe postupu stanoveného v článku 12 prílohy XII k Služobnému poriadku.

## Oddiel D

**Financovanie systému invalidného a životného poistenia a systému dôchodkového zabezpečenia***Článok 111*

Pokiaľ ide o financovanie systému sociálneho zabezpečenia, stanoveného v oddieloch B a C, ustanovenia článkov 83 a 83a Služobného poriadku a článkov 36 a 38 jeho prílohy VIII sa uplatňujú obdobne.

*Článok 112*

V súlade s podmienkami, ktoré určí inštitúcia, zmluvný zamestnanec môže požiadať inštitúciu o vykonanie všetkých platieb, ktoré musí zaplatiť, aby získal alebo zachoval svoje práva na dôchodok, poistenie pre prípad nezamestnanosti, poistenie pre prípad invalidity, životné poistenie a nemocenské poistenie v krajine, kde bol naposledy poistený týmito systémami. Počas obdobia týchto príspevkov zmluvný zamestnanec nepoberá dávky zo systému nemocenského poistenia spoločenstva. Navyše počas platenia týchto príspevkov zmluvný zamestnanec nie je poistený v systémoch životného poistenia a invalidity spoločenstva a nezískava práva v rámci systémov poistenia pre prípad nezamestnanosti a dôchodkového systému spoločenstva.

Skutočné obdobie, v ktorom sa tieto platby pre zmluvného zamestnanca vykonávajú, nesmie presiahnuť šesť mesiacov. Inštitúcia môže rozhodnúť o predĺžení tohto obdobia na jeden rok. Platby sa účtujú na ťarchu rozpočtu Spoločenstiev. Platby na účely vytvorenia alebo zachovania práv na dôchodok nesmú presiahnuť dvojnásobok sadzby stanovenej v článku 83 ods. 2 Služobného poriadku.

## Oddiel E

**Stanovenie nárokov zmluvných zamestnancov***Článok 113*

Články 40 až 44 prílohy VIII Služobného poriadku sa uplatňujú obdobne.

## Oddiel F

**Vyplácanie dávok***Článok 114*

1. Články 81a a 82 Služobného poriadku a článok 45 prílohy VIII k Služobnému poriadku, týkajúce sa vyplácania dávok, sa uplatňujú obdobne.

2. Od čiastky dávky zmluvného zamestnanca alebo od dávok, ktoré majú byť zaplatené oprávneným osobám, sa odpočítajú všetky čiastky, ktoré tento zamestnanec má uhradiť spoločenstvu v rámci tohto systému poistenia ku dňu splatnosti dávok, a to spôsobom, ktorý určí inštitúcia uvedená v článku 45 prílohy VIII k Služobnému poriadku. Tento odpočet sa môže rozložiť na niekoľko mesiacov.

## Oddiel G

**Postúpenie práv v prospech Spoločenstiev***Článok 115*

Ustanovenia článku 85a Služobného poriadku týkajúce sa postúpenia práv v prospech Spoločenstiev sa uplatňujú obdobne.

**▼M112**

## KAPITOLA 9

## VYMÁHANIE PREPLATKOV

*Článok 116*

Uplatňujú sa ustanovenia článku 85 Služobného poriadku, ktoré sa týkajú vymáhania preplatiek.

## KAPITOLA 10

## ODVOLANIA

*Článok 117*

Ustanovenia hlavy VII Služobného poriadku o odvolaniach sa uplatňujú obdobne.

## KAPITOLA 11

## OSOBITNÉ A MIMORIADNE USTANOVENIA, POUŽITEĽNÉ NA ZMLUVNÝCH ZAMESTNANCOV PRACUJÚCICH V TRETEJ KRAJINE

*Článok 118*

Ustanovenia článkov 6 až 16 a 19 až 25 prílohy X k Služobnému poriadku sa uplatňujú obdobne na zmluvných zamestnancov pracujúcich v tretích krajinách. Článok 21 tejto prílohy sa uplatňuje, len ak zmluva je uzatvorená najmenej na jeden rok.

## KAPITOLA 12

## SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

*Článok 119*

Články 47 až 50a sa uplatňujú obdobne na zmluvných zamestnancov.

V prípade disciplinárneho konania proti zmluvnému zamestnancovi disciplinárna Komisia uvedená v prílohe IX k Služobnému poriadku a v článku 49 týchto Podmienok zamestnávania sa zide s dvoma ďalšími zamestnancami, ktorí patria do tej istej funkčnej skupiny a platovej triedy ako príslušný zmluvný zamestnanec. Títo dvaja ďalší zamestnanci sú vymenovaní podľa postupu *ad hoc*, na ktorom sa dohodne orgán uvedený v článku 6 ods. 1 týchto Podmienok zamestnávania s Výborom zamestnancov.

**▼B**HLAVA ►**M112** V ◀

## MIESTNI ZAMESTNANCI

*Článok ►M112 120 ◀*

V súlade s ustanoveniami tejto hlavy podmienky zamestnávania miestnych zamestnancov, najmä:

- a) spôsob ich prijatia a ukončenia ich zmluvy;
- b) ich dovolenku a pracovné voľno a
- c) ich odmenu

určí každý orgán v súlade s existujúcimi predpismi a zvyklosťami na mieste, kde majú plniť svoje povinnosti.



**▼ B**Článok ► **M112** 121 ◀

Pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, orgán zodpovedá za podiel zamestnávateľa na príspevkoch na sociálne zabezpečenie podľa existujúcich predpisov na mieste, kde zamestnanec bude plniť svoje povinnosti.

**▼ M112**

## Článok 122

Každý spor medzi inštitúciou a miestnym zamestnancom pracujúcim v tretej krajine sa predloží arbitrážnemu súdu za podmienok vymedzených v rozhodcovskej doložke obsiahnutej v pracovnej zmluve miestneho zamestnanca.

**▼ B**HLAVA ► **M112** VI ◀**OSOBITNÍ PORADCOVIA**Článok ► **M112** 123 ◀

1. Odmena osobitných poradcov sa určí priamou dohodou medzi dotknutým poradcem a orgánom uvedeným v prvom odseku článku 6. Zmluva osobitného poradcu sa uzatvorí na obdobie nepresahujúce dva roky. Môže byť predĺžená.
2. Orgán, ktorý chce prijať do zamestnania osobitného poradcu alebo predĺžiť jeho zmluvu, oznámi túto skutočnosť príslušnému rozpočtovému orgánu s uvedením jeho predpokladanej odmeny.

Pred definitívnym uzatvorením zmluvy sa uskutoční výmena názorov s príslušným rozpočtovým orgánom o navrhovanej odmene, ak o to požiadajú člen tohto orgánu alebo príslušný orgán v priebehu jedného mesiaca odo dňa oznámenia.

**▼ M112**

## Článok 124

Články 1c, 1d, 11, 11a, 12 a 12a, článok 16 ods. 1, články 17, 17a, 19, 22, 22a a 22b, článok 23 ods. 1 a 2 a článok 25 ods. 2 Služobného poriadku, týkajúce sa práv a povinností zamestnancov, a články 90 a 91 Služobného poriadku, týkajúce sa odvolaní, sa uplatňujú obdobne.

**▼ B**

## HLAVA VII

**PRECHODNÉ USTANOVENIA****▼ M112**

## Článok 125

Bez toho, aby tým boli dotknuté ostatné ustanovenia Podmienok zamestnávania, príloha k týmto podmienkam ustanovuje prechodné ustanovenia použiteľné pre zamestnancov zamestnaných na základe zmluvy, na ktorú sa vzťahujú tieto podmienky zamestnávania.

**▼ B**

## HLAVA VIII

**ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**Článok ► **M112** 126 ◀

S výhradou ► **M112** článok 127 ◀ prijme každý orgán po porade s jeho výborom zamestnancov a Výborom pre služobný poriadok, uvedeným

**▼ B**

v článku 10 služobného poriadku, všeobecné ustanovenia na uplatňovanie týchto podmienok zamestnávania.

Administratíva orgánov spoločenských vedie rokovania s cieľom zabezpečiť jednotné uplatňovanie týchto podmienok zamestnávania.

*Článok ► M112 127 ◀*

Všeobecné ustanovenia o uplatňovaní služobného poriadku, uvedené v článku 110 tohto poriadku, platia pre zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú tieto podmienky zamestnávania, ak ustanovenia služobného poriadku platia pre týchto zamestnancov na základe týchto podmienok.

▼ **M112***PRÍLOHA***Prechodné ustanovenia uplatniteľné na zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov***Článok 1*

1. Ustanovenia prílohy XIII k Služobnému poriadku sa uplatňujú obdobne na ostatných zamestnancov, zamestnaných k 30. aprílu 2004.
2. V čase od 1. mája 2004 do 30. apríla 2006 v podmienkach zamestnávania ostatných zamestnancov:
  - a) v článku 3 písmeno b) prvá zarážka sa slová funkčnej skupine asistentov (AST) nahrádzajú slovami „kategórii B a C“;
  - b) v článku 3 písmeno b) druhá zarážka sa slová „funkčná skupina riadiacich pracovníkov (AD)“ nahrádzajú slovami „kategória A“, slová „AD 16 alebo AD 15“ sa nahrádzajú slovami „A\*16 alebo A\*15“ a slová „AD 15 alebo AD 14“ sa nahrádzajú slovami „A\*15 alebo A\*14“.

*Článok 2*

1. V súlade s Podmienkami zamestnávania ostatných zamestnancov orgán uvedený v článku 6 ods. 1 Podmienok zamestnávania ponúkne pracovnú zmluvu zmluvného zamestnanca na čas neurčitý každej osobe, zamestnanej spoločenstvom k 1. máju 2004 na základe zmluvy na čas neurčitý ako miestny zamestnanec v Európskej únii, alebo v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov v jednej z agentúr a v jednom zo subjektov uvedených v článku 3a ods. 1 písm. b) a c) Podmienok zamestnávania. Ponuka zamestnania vychádza z hodnotenia úloh, ktoré má plniť zamestnanec ako zmluvný zamestnanec. Príslušná zmluva nadobúda platnosť najneskôr 1. mája 2005. Článok 84 Podmienok zamestnávania sa na túto zmluvu nevzťahuje.
2. Ak zaradenie zamestnanca, ktorý prijme ponúkanú zmluvu, povedie k zníženiu jeho odmeny, inštitúcia mu môže zaplatiť ďalšiu čiastku, berúc do úvahy existujúci rozdiel medzi daňovými právnymi predpismi, právnymi predpismi o sociálnom zabezpečení a dôchodkoch členského štátu zamestnania a príslušné ustanovenia, uplatniteľné na zmluvného zamestnanca.
3. Každá inštitúcia schváli v prípade potreby v súlade s článkom 110 Služobného poriadku všeobecné ustanovenia pre uplatňovanie odsekov 1 a 2.
4. Zamestnanec, ktorý neprijme ponuku uvedenú v odseku 1, môže zostať vo svojom zmluvnom vzťahu s inštitúciou.

*Článok 3*

Počas piatich rokov po 1. máji 2004 sa miestni zamestnanci alebo zmluvní zamestnanci generálneho sekretariátu Rady, ktorí mali štatút miestnych zamestnancov tohto generálneho sekretariátu pred 1. májom 2004, môžu zúčastňovať na interných výberových konaniach Rady za rovnakých podmienok ako riadni zamestnanci a dočasní zamestnanci inštitúcie.

*Článok 4*

Zmluvy dočasných zamestnancov na čas určitý, na ktorých sa vzťahuje článok 2 písm. d) Podmienok zamestnávania, platných k 1. máju 2004, môžu byť predĺžené. Ak zmluva bola už raz predĺžená, nová zmluva uzatvára na čas neurčitý. Existujúce zmluvy dočasných zamestnancov na čas neurčitý, na ktorých sa vzťahuje článok 2 písm. d) Podmienok zamestnávania, nie sú tým ovplyvnené.

*Článok 5*

1. Na bývalých dočasných zamestnancov, ktorí sú k 1. máju 2004 nezamestnaní a na ktorých sa vzťahujú ustanovenia článku 28a týchto Podmienok zamestnávania, ktoré boli v účinnosti pred 1. májom 2004, sa tieto ustanovenia vzťahujú až do konca ich obdobia nezamestnanosti.
2. Na dočasných zamestnancov, ktorých zmluva platí k 1. máju 2004, sa môže na ich žiadosť vzťahovať článok 28a týchto Podmienok zamestnávania, ktorý bol uplatniteľný pred 1. májom 2004. Táto žiadosť musí byť predložená najneskôr 30 kalendárnych dní po dni, keď sa skončí platnosť ich zmluvy dočasného zamestnanca.