

31976R1860

6.8.1976

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 214/24

**NARIADENIE RADY (ESUO, EHS, Euratom) č. 1860/76
z 29. júna 1976,**

ktoré stanovuje podmienky zamestnania zamestnancov Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

RADA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

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

so zreteľom na návrh predložený Komisiou,

keďže je úlohou Rady na návrh predložený Komisiou prijať ustanovenia, ktorými sa majú riadiť zamestnanci tejto nadácie,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

HLAVA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Tieto podmienky zamestnania platia pre:

- riaditeľa a zástupcu riaditeľa nadácie,
- zamestnancov nadácie,
- miestnych zamestnancov nadácie.

2. Na účely týchto podmienok zamestnania sa za zamestnancov nadácie budú pokladať zamestnanci prijatí na obsadenie miesta, ktoré je zahrnuté do rozpočtu nadácie.

3. Na účely týchto podmienok zamestnania termín „miestni zamestnanci“ znamená zamestnancov prijatých podľa miestnej praxe na manuálne alebo administratívne práce na miesto, ktoré je na zozname miest v prílohe k rozpočtu nadácie a platené z celkových prídeltov na účely podľa rozpočtu.

4. Riaditeľ, ktorého menuje Komisia Európskych spoločenstiev, bude prijatý na miesto, ktoré je na zozname miest v prílohe k rozpočtu nadácie na výkon pracovných povinností ustanovených v článku 9 nariadenia (EHS) č. 1365/75.

Zástupca riaditeľa, ktorého menuje Komisia Európskych spoločenstiev, bude prijatý na miesto, ktoré je na zozname miest v prílohe k rozpočtu nadácie na pomoc riaditeľovi a jeho zastupovanie v prípade, že bude neprítomný alebo inak nebude môcť vykonávať svoje pracovné povinnosti.

5. Riaditeľ má právomoc uzatvárať pracovné zmluvy so zamestnancami, ktorí sú uvedení v ods. 2 a 3.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 139, 30.5.1975, s. 1.

Predseda správnej rady nadácie bude mať právomoc podpisovať pracovné zmluvy s riaditeľom a zástupcom riaditeľa.

HLAVA II ZAMESTNANCI NADÁCIE

KAPITOLA 1

Článok 2

Zamestnancov možno prijímať na dobu určitú alebo neurčitú.

Zmluvy na dobu určitú nemôžu byť uzatvorené na čas dlhší ako päť rokov a môžu sa obnovovať.

Článok 3

Zamestnanci sa nebudú prijímať na nijaký iný účel ako na obsadenie prázdnych miest podľa tejto hlavy, ktoré sú na zozname miest v prílohe k rozpočtu nadácie. Každé prázdne miesto, ktoré má byť obsadené, bude zverejnené príslušným spôsobom. Postup zverejnenia stanoví správna rada.

Článok 4

Zamestnanci budú rozdelení do štyroch kategórií, ktoré budú ďalej rozdelené na triedy zodpovedajúce vykonávaným pracovným povinnostiam.

Zamestnanci budú zaradení do tried podľa kvalifikácie a praxe.

Triedy zodpovedajúce každému základnému pracovnému miestu sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Kategória	Trieda	Základné pracovné miesto
A	A 5	hlavný správca
	A 6	správca
	A 7	
	A 8	pomocný správca
B	B1	hlavný administratívny asistent
	B3	vedúci administratívny asistent
	B5	administratívny asistent
C	C 1	hlavný sekretár
		hlavný referent
	C 2	sekretár – pisár (stenografia, strojopis) referent
	C 3	
	C 5	pisár
asistent		
D	D 2	odborne kvalifikovaný pracovník
	D 4	pomocný pracovník

Podľa tejto tabuľky správna rada na základe dohody s Komisiou Európskych spoločenstiev zadefinuje pracovné povinnosti a právomoci každého základného miesta.

Článok 5

Trieda a stupeň, na ktorý sú zamestnanci prijatí, budú stanovené v ich zmluvách.

Pracovník bude prijatý na prvý stupeň vo svojej triede. Riaditeľ však môže, berúc do úvahy školenia a zvláštnu prax pre miesto dotknutej osoby, povoliť predĺženie služobného veku v jej triede. Toto predĺženie nepresiahne 48 mesiacov.

Pridelenie zamestnancov na miesto s vyššou triedou ako miesto, na ktoré boli prijatí, bude predmetom dohody tvoriacej prílohu k ich pracovnej zmluve.

Článok 6

1. Zriadi sa výbor zamestnancov, ktorý si bude plniť povinnosti, ktoré sa mu pridelia týmito podmienkami zamestnania.

2. Zloženie a postup výboru zamestnancov určí správna rada nadácie podľa prílohy I.

3. Výbor zamestnancov bude zastupovať záujmy zamestnancov voči nadácii a udržiavať priebežné spojenie medzi nadáciou a jej zamestnancami. Svojou funkciou kanála na vyjadrenie názorov zamestnancov bude prispievať k hladkému fungovaniu nadácie.

Výbor bude upozorňovať riaditeľa na akékoľvek ťažkosti so všeobecnými následkami, týkajúce sa výkladu a uplatňovania týchto podmienok zamestnania. Bude možné s ním konzultovať akýkoľvek problém toho druhu.

Výbor predkladá riaditeľovi návrhy týkajúce sa organizácie a priebehu práce a návrhy na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov alebo všeobecných životných podmienok.

4. Pracovník, ktorý má zmluvu na viac ako jeden rok alebo na dobu neurčitú, bude oprávnený voliť a byť volený vo voľbách výboru zamestnancov.

Pracovník, ktorý má zmluvu na menej ako jeden rok, bude tiež oprávnený voľiť, ak bude v nadácii zamestnaný aspoň šesť mesiacov.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článok 7

Zamestnanci budú vykonávať svoje pracovné povinnosti a správať sa výlučne v súlade so záujmami nadácie; nevyhľadávajú a neprijímajú pokyny od nijakej vlády, úradu, organizácie ani osoby mimo nadácie.

Bez povolenia udeleného riaditeľom neprijímajú od nijakej vlády ani z iného zdroja mimo nadácie nijaké vyznamenanie, rad, prejav priazne, dar ani platbu žiadneho druhu mimo tých, ktoré sú za služby poskytnuté pred prijatím do zamestnania alebo počas voľna pre vojenskú alebo inú vnútroštátnu službu a týkajú sa takej služby.

Článok 8

Zamestnanci sa budú zdržiavať akejkoľvek činnosti, a najmä akéhkoľvek verejného vyjadrenia svojho názoru, ktoré môže vrhať zlé svetlo na ich postavenie.

Nesmú sa zúčastňovať na vonkajšej činnosti, či už zárobkovej, alebo nie.

Článok 9

Ak manžel/ka zamestnanca je zárobkovo činný/á, zamestnanec o tom bude informovať riaditeľa.

V prípade, že sa ukáže, že toto zamestnanie je nezlučiteľné so zamestnaním zamestnanca, a ak sa zamestnanec nebude môcť zaviazať, že ho na určený čas zanechá, riaditeľ rozhodne, či zostane vo svojej funkcii.

Článok 10

Akýkoľvek zamestnanec, ktorý pri výkone svojich pracovných povinností musí rozhodnúť o záležitosti, na ktorej riešení alebo výsledku má osobný záujem, ktorý má dosah na jeho nezávislosť, bude o tom informovať riaditeľa.

Článok 11

Zamestnanec, ktorý je kandidátom v parlamentných voľbách, požiada o neplatenú dovolenku na dobu nepresahujúcu tri mesiace.

Riaditeľ zväží prípad každého takto zvoleného zamestnanca. So zreteľom na význam postavenia, na ktoré bol zamestnanec zvolený, a pracovné povinnosti, ktoré zahŕňa, riaditeľ rozhodne, či má dotknutý zamestnanec pokračovať v aktívnom zamestnaní, alebo požiadať o neplatenú dovolenku. V prípade neplatenej dovolenky bude táto trvať rovnako dlho ako doba, na ktorú bol zamestnanec zvolený.

Článok 12

Po odchode zo zamestnania bude zamestnanec naďalej viazaný povinnosťou správať sa bezúhonne a diskretné z hľadiska prijímania určitých menovaní alebo výhod.

Článok 13

Zamestnanci prejavia čo najväčšiu diskretnosť, pokiaľ ide o všetky skutočnosti a informácie, ktoré sa dozvedeli počas výkonu svojich pracovných povinností alebo v súvislosti s ním; nijakým spôsobom a vôbec neodhalia žiadnej neoprávnenej osobe dokument alebo informáciu, ktoré ešte neboli zverejnené. Touto povinnosťou sú zamestnanci viazaní aj po odchode zo zamestnania.

Zamestnanci nebudú, či už sam, alebo spolu s inými, zverejňovať alebo dávať zverejňovať bez povolenia udeleného riaditeľom nijakú záležitosť týkajúcu sa práce nadácie. Povolenie sa zamietne, len keď je možnosť, že navrhované zverejnenie poškodí záujmy nadácie.

Článok 14

Všetky práva pri akýchkoľvek písomnostiach alebo inej práci vykonanej zamestnancami pri výkone svojich pracovných povinností sú majetkom nadácie.

Článok 15

Bez povolenia udeleného riaditeľom zamestnanci v nijakých súdnych konaniach zo žiadnych dôvodov neodhalia informácie, ktoré získali na základe svojich pracovných povinností. Povolenie bude zamietnuté, len keď to budú vyžadovať záujmy nadácie a toto zamietnutie nebude mať protiprávne následky, pokiaľ ide

o dotknutého zamestnanca. Touto povinnosťou bude zamestnanec viazaný aj po odchode zo zamestnania.

Predchádzajúci odsek nebude platiť pre zamestnancov alebo bývalých zamestnancov svedčiacich pred Súdny dvorom Európskych spoločenstiev v záležitosti týkajúcej sa zamestnancov alebo bývalých zamestnancov nadácie.

Článok 16

Sídlo zamestnancov je alebo v mieste, kde sú zamestnaní, alebo v takej vzdialenosti od neho, ktorá vyhovuje správne plneniu ich pracovných povinností.

Článok 17

Zamestnanec bude bez ohľadu na svoje postavenie pomáhať a poskytovať informácie svojim nadriadeným; bude zodpovedný za plnenie pracovných povinností, ktoré sú mu pridelené.

Zamestnanec zodpovedný za ľubovoľnú pracovnú pobočku bude zodpovedať svojim nadriadeným za právomoc, ktorá mu je zverená, a za plnenie ním daných pokynov. Zodpovednosť jeho podriadených ho nijako nezbavuje jeho vlastnej zodpovednosti.

Zamestnanec, ktorý dostane pokyny, ktoré pokladá za nesprávne alebo o ktorých sa domnieva, že môžu viesť k vážnym ťažkostiam, bude o tom, podľa potreby písomne, informovať svojho priameho nadriadeného. Ak potom dostane od svojho nadriadeného písomné potvrdenie pokynov, splní ich, pokiaľ nepredstavujú porušenie trestného práva.

Článok 18

Od zamestnanca sa môže požadovať, aby celkom alebo čiastočne nahradil akúkoľvek škodu, ktorú utrpela nadácia následkom vážneho porušenia úradnej povinnosti na jeho strane v priebehu výkonu jeho pracovných povinností alebo v súvislosti s ním.

Zdôvodnené rozhodnutie vydá riaditeľ v súlade s postupom ustanoveným pre disciplinárne záležitosti.

Pri sporoch, ktoré vznikli podľa tohto ustanovenia, má neobmedzenú právomoc Súdny dvor Európskych spoločenstiev.

Článok 19

Výsady a imunity zamestnancov sú udelené len v záujme nadácie.

Ak Protokol o výsadách a imunitách Európskych spoločenstiev neustanoví inak, zamestnanci nie sú oslobodení od plnenia

svojich súkromných záväzkov ani dodržiavania platných zákonov a policajných predpisov.

Článok 20

Nadácia pomôže každému zamestnancovi najmä pri konaní voči akejkoľvek osobe dopúšťajúcej sa činov alebo prejavov vyhrážania, urážania alebo ohovárania alebo akémukoľvek útoku na osobu alebo majetok, ktorým je vystavený on sám alebo člen jeho rodiny z dôvodu svojho postavenia alebo pracovných povinností.

Nahradí mu škodu, ktorú v tých prípadoch utrpel, pokiaľ zamestnanec úmyselne ani z hrubej nedbanlivosti škodu nespôsobil a nemohol získať náhradu od osoby, ktorá ju spôsobila.

Umožní zamestnancom také ďalšie školenie a vzdelávanie, aké bude vhodné pre riadne vykonávanie ich práce a v súlade s jej vlastným záujmami.

Článok 21

Zamestnanci budú oprávnení na výkon práva na zhromažďovanie; najmä môžu byť členmi odborov alebo združení zamestnancov.

Článok 22

Zamestnanci môžu predkladať žiadosti riaditeľovi.

Akékoľvek rozhodnutie týkajúce sa konkrétneho jednotlivca, ktoré bude vykonané podľa týchto podmienok zamestnania, bezodkladne sa písomne oznámi dotknutému zamestnancovi. Akékoľvek rozhodnutie negatívne postihujúce zamestnanca bude obsahovať dôvody, z ktorých vychádza.

Konkrétne rozhodnutie o správnom postavení zamestnanca sa bezodkladne odošle na pracovisko nadácie.

KAPITOLA 3

Podmienky prijatia do zamestnania

Článok 23

1. Prijímanie zamestnancov do zamestnania bude riadené tak, aby pre nadáciu zabezpečovalo prácu osôb s najvyššou úrovňou schopností, efektívnosti a integrity, prijímaných z čo najširšej

geografickej základne spomedzi občanov členských štátov Európskych spoločenstiev.

Zamestnanci sa budú vyberať bez ohľadu na rasu, vierovyznanie alebo pohlavie.

Žiadne miesta nie sú vyhradené pre občanov konkrétneho členského štátu.

2. Zamestnanec môže byť prijatý len za podmienky, že:

- a) je občanom niektorého členského štátu Európskych spoločenstiev, pokiaľ správna rada neudelí výnimku, a má plné práva ako občan;
- b) splnil akékoľvek záväzky uložené mu zákonmi týkajúcimi sa vojenskej služby;
- c) predloží príslušné posudky, pokiaľ ide o vhodnosť na výkon jeho pracovných povinností;
- d) je fyzicky schopný vykonávať svoje pracovné povinnosti a
- e) poskytne dôkaz o dôkladnom ovládaní jedného z jazykov Európskych spoločenstiev a dostatočnom ovládaní ďalšieho jazyka spoločenstiev v rozsahu potrebnom na výkon jeho pracovných povinností.

Článok 24

Zamestnanec absolvuje pred prijatím lekársku prehliadku lekárom určeným nadáciou, aby sa nadácia presvedčila, že spĺňa požiadavky článku 23 ods. 2 písm. d).

Článok 25

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

Po uplynutí skúšobnej doby bude pracovný pomer zamestnanca, ktorého práca sa neukázala ako primeraná, ukončený. V tom prípade dostane zamestnanec náhradu rovnú jednej tretine svojho základného platu za každý skončený mesiac odpracovaný v skúšobnej dobe.

KAPITOLA 4

Pracovné podmienky

Článok 26

Zamestnanci v aktívnom zamestnaní sú nadácii vždy k dispozícii.

Bežný pracovný týždeň však nie je dlhší ako 42 hodín, denný pracovný čas v hodinách určí riaditeľ.

Článok 27

Od zamestnancov sa nesmie požadovať, aby pracovali nadčas, mimo súrnych prípadov alebo výnimočného množstva práce; práca v noci a celá práca v nedeľu alebo cez štátne sviatky bude povolená len podľa postupu ustanoveného riaditeľom. Celkový nadčas, ktorý možno žiadať, aby zamestnanec odpracoval, nepresiahne 150 hodín za akýchkoľvek šesť mesiacov.

Nadčas odpracovaný zamestnancami v kategórii A a B nezakladá žiadne právo na náhradu alebo odmenu.

Podľa ustanovení v prílohe II nadčas odpracovaný zamestnancami v kategórii C a D ich oprávňuje na náhradné voľno alebo odmenu, ak požiadavky práce neumožňujú čerpať náhradné voľno v priebehu mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol nadčas odpracovaný.

Článok 28

Zamestnanec bude mať nárok na dovolenku za kalendárny rok nie kratšiu ako 24 pracovných dní ani dlhšiu ako 30 pracovných dní za kalendárny rok podľa predpisov, ktoré stanoví správna rada podľa dohody s Komisiou Európskych spoločenstiev, po porade s výborom zamestnancov.

Okrem tejto dovolenky za kalendárny rok môžu zamestnanci na žiadosť výnimočne dostať osobitnú dovolenku. Predpisy týkajúce sa tejto dovolenky sú uvedené v prílohe III.

Článok 29

Tehotné ženy budú mať, na dôvažok k dovolenke ustanovenej v článku 28, na základe predloženia lekárskeho potvrdenia nárok na dovolenku od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným

dňom pôrodu, uvedeným v potvrdení, a do ôsmeho týždňa odo dňa pôrodu; táto dovolenka nebude kratšia ako 14 týždňov.

Článok 30

1. Zamestnanec, ktorý predloží doklad o svojej práceneschopnosti z dôvodu choroby alebo úrazu, má automaticky nárok na platenú zdravotnú dovolenku.

Svoju práceneschopnosť a zároveň aj svoju súčasnú adresu oznámi čo najskôr nadácii. Ak bude chýbať viac ako tri dni, predloží lekárske potvrdenie. Nadácia môže od neho žiadať, aby sa podrobil lekárskemu vyšetreniu, ktoré sama zabezpečí.

Ak za 12 mesiacov zamestnanec chýba do troch dní z dôvodu choroby spolu viac ako 12 dní, riaditeľ vydá rozhodnutie podľa rady lekára určeného nadáciou, po porade s lekárom určeným zamestnancom.

Platená zdravotná dovolenka však nepresiahne dobu, ktorú zamestnanec odpracoval, ktorá v nijakom prípade nesmie byť kratšia ako jeden mesiac. Zdravotná dovolenka nepresiahne dobu, na ktorú je uzavretá jeho pracovná zmluva.

Po uplynutí týchto lehôt zamestnanec, ktorého zmluva sa neskončila, dostane napriek svojej neschopnosti pokračovať v práci neplatenú dovolenku.

Ak však zamestnanec dostane chorobu z povolania alebo utrpí úraz pri výkone svojich pracovných povinností, bude počas doby svojej práceneschopnosti naďalej dostávať svoju plnú odmenu, až kým mu nebudú udelené dávky ustanovené na tento účel vnútroštátnymi zákonmi, ktoré platia podľa článku 38.

2. Zamestnanci sa každý rok podrobia lekárskej prehliadke lekárom určeným nadáciou alebo lekárom podľa vlastného výberu.

V druhom prípade zaplatí odmenu lekára nadácia, avšak najviac do výšky určenej správnu radou.

Článok 31

Mimo prípadu choroby alebo úrazu nesmie zamestnanec chýbať bez dopredu udeleného povolenia svojím priamym nadriadeným.

Bez toho, aby boli dotknuté disciplinárne opatrenia, ktoré môžu platiť, akákoľvek nepovolená neprítomnosť, ktorá je riadne určená, sa zraží z dovolenky dotknutej osoby za kalendárny rok. Ak svoju dovolenku za kalendárny rok už minula, príde o odmenu za rovnaké obdobie.

Ak si zamestnanec želá stráviť zdravotnú dovolenku inde ako v mieste, kde je zamestnaný, dostane na to vopred povolenie od riaditeľa.

Článok 32

Zoznam štátnych sviatkov vypracuje správna rada na základe dohody s Komisiou Európskych spoločenstiev, po porade s výborom zamestnancov.

Článok 33

Za výnimočných okolností môže byť zamestnancovi na jeho vlastnú žiadosť udelená neplatená dovolenka z naliehavých osobných dôvodov. Riaditeľ určí dĺžku tejto dovolenky, ktorá nepresiahne jednu štvrtinu času, ktorý už dotknutý zamestnanec odpracoval, alebo tri mesiace, podľa toho, čo je kratšie.

Žiadna doba dovolenky udelenej podľa prvého odseku sa nezapočíta na účely uplatnenia druhého odseku článku 35.

Článok 34

Zamestnanec, ktorý je povolán do armády, dostane dovolenku s plnou odmenou za dobu rovnú dĺžke času, ktorý odpracoval, najviac však do troch mesiacov. Po skončení tejto doby bude po zvyšok svojej vojenskej služby a maximálne do polovice času, ktorý odpracoval, dostávať náhradu rovnú jednej tretine svojho základného platu. Na konci tejto ďalšej doby dostane neplatenú dovolenku.

Platby ustanovené v predchádzajúcom odseku však nebudú znížené o výšku platu za vojenskú službu, ktorý dotknutá osoba dostane počas relevantnej doby.

KAPITOLA 5

Odmeňovanie a výdavky

Článok 35

V súlade s prílohou IV má zamestnanec nárok na odmenu podľa svojej triedy a stupňa.

Zamestnanec, ktorý je na jednom stupni v svojej triede dva roky, automaticky postúpi do ďalšieho stupňa v tejto triede.

Článok 36

V prípade smrti zamestnanca pozostalý manžel/manželka alebo nezaopatrené deti budú dostávať plnú odmenu zomretého do konca tretieho mesiaca od mesiaca, v ktorom smrť nastala.

Článok 37

Zamestnanec bude podľa ustanovení v prílohe IV oprávnený na úhradu svojich nákladov, ktoré mu vznikli pri prevzatí funkcie alebo odchode zo zamestnania, ako aj na preplatenie výdavkov, ktoré mu vznikli v priebehu plnenia jeho pracovných povinností alebo v súvislosti s ním.

KAPITOLA 6

Dávky sociálneho zabezpečenia

Článok 38

1. Na poistenie proti chorobe, úrazu, invalidite a smrti a zabezpečovanie starobného dôchodku budú zamestnanci podliehať zákonom o sociálnom zabezpečení platným v členských štátoch, v ktorých sú zamestnaní.

Čo sa však týka iných ustanovení, ako sú ustanovenia vzťahujúce sa na rodinné prídavky (nariadenia na udelenie ktorých sú uvedené v prílohe IV), zamestnanci si môžu vybrať medzi právnymi predpismi vyššie spomenutého členského štátu, právnymi predpismi členského štátu, ktorým podliehali minule, a právnymi predpismi členského štátu, ktorého sú občanmi. Tento výber, ktorý môžu vykonať len raz za šesť mesiacov odo dňa, v ktorom

uzavreli pracovnú zmluvu alebo toto nariadenie nadobudlo účinnosť, bude mať účinnosť odo dňa nástupu do zamestnania.

Nadácia bude platiť príspevky zamestnávateľa, požadované podľa platnej legislatívy, ak je zamestnanec zapojený do povinného plánu sociálneho zabezpečenia, alebo dve tretiny príspevkov zamestnanca, keď zostane dobrovoľne zapojený do národného plánu sociálneho zabezpečenia, do ktorého bol zapojený pred nástupom do zamestnania v nadácii, alebo sa dobrovoľne zapojí do národného plánu sociálneho zabezpečenia.

2. Ak nemožno použiť odsek 1, budú zamestnanci na náklady nadácie poistení proti chorobe, úrazu, invalidite a smrti a na zabezpečenie starobného dôchodku za ekvivalent dvoch tretín podielu určeného v odseku 1. Podrobné predpisy na uplatňovanie vyššie uvedeného vypracuje správna rada po porade s výborom zamestnancov.

Článok 39

1. Pri narodení dieťaťa dostane zamestnanec príspevok 7 000 Bfr.

2. Príspevok ustanovený v odseku 1 bude vyplatený v prípade ukončenia tehotenstva nie kratšieho ako sedem mesiacov.

3. Zamestnanec, ktorý dostal príspevok pri narodení dieťaťa, prizná všetky príspevky rovnakej povahy, ktoré on sám alebo jeho manžel/manželka dostal z iných zdrojov na to isté dieťa; tieto príspevky sa odrátajú od príspevku ustanoveného vyššie. Ak sú zamestnancami nadácie otec aj matka, príspevok sa vypláti len matke.

Článok 40

V prípade smrti zamestnanca bude nadácia znášať náklady na prepravu tela na jeho miesto pôvodu.

Článok 41

Zamestnanci, ktorí sú v obzvlášť ťažkom postavení následkom, okrem iného, vážnej alebo dlhšej choroby alebo z rodinných dôvodov, môžu dostať dary, pôžičky alebo zálohy.

Predchádzajúci odsek bude analogicky platiť pre bývalého zamestnanca po uplynutí jeho zmluvy, ak následkom vážnej alebo dlhšej choroby alebo úrazu, ktoré dostal alebo utrpel počas svojho

zamestnania, je práceneschopný a preukáže, že túto chorobu alebo úraz nepokrýva iný systém sociálneho zabezpečenia.

KAPITOLA 7

Vymáhanie preplatkov

Článok 42

Akákoľvek suma zaplatená navyše sa získa späť, ak príjemca vedel, že na túto platbu nie je nijaký oprávnený dôvod, alebo ak skutočnosť, že išlo o preplatok, bola očividne taká, že o tom nemohol nevedieť.

KAPITOLA 8

Odvolačanie sa

Článok 43

1. Akákoľvek osoba, na ktorú sa vzťahujú tieto podmienky zamestnania, môže predložiť riaditeľovi žiadosť o vydanie rozhodnutia v jej veci. Riaditeľ oboznámi dotknutú osobu s jeho odôvodneným rozhodnutím do štyroch mesiacov od dátumu podania žiadosti. Ak do konca tejto lehoty dotknutej osobe nie je doručená odpoveď na jej žiadosť, považuje sa táto za zamietnutú; proti tomuto môže dotknutá osoba podať sťažnosť v súlade s odsekom 2.

2. Akákoľvek osoba, na ktorú sa vzťahujú tieto podmienky zamestnania, môže predložiť správnej rade sťažnosť na čin s negatívnym dosahom preňho, či už kde riaditeľ vykonal rozhodnutie, alebo kde neprijal opatrenie predpísané podmienkami zamestnania. Sťažnosť musí byť podaná do troch mesiacov. Táto lehota začne plynúť:

- v deň oznámenia rozhodnutia dotknutej osobe, ale v nijakom prípade nie neskôr ako v deň, keď sa dozvedela o rozhodnutí, ak opatrenie postihuje určitú osobu; ak však čin postihujúci určitú osobu negatívne postihuje aj ďalšiu osobu, doba začne plynúť s ohľadom na tú druhú osobu v deň, keď o tom dostane oznámenie, ale v nijakom prípade nie neskôr ako v deň zverejnenia,
- v deň uplynutia lehoty predpísanej na odpoveď, ak sa sťažnosť týka konkludentného rozhodnutia zamietajúceho žiadosť podľa ustanovenia v odseku 1.

Správna rada oznámi dotknutej osobe svoje zdôvodnené rozhodnutie do štyroch mesiacov odo dňa podania sťažnosti. Ak na konci tejto doby nebude obdržaná nijaká odpoveď, bude sa to pokladať za konkludentné rozhodnutie o jej zamietnutí, proti ktorému možno podať odvolanie podľa článku 44.

3. Žiadosť alebo sťažnosť zamestnanca bude podaná prostredníctvom jeho priameho nadriadeného okrem prípadu, keď sa týka tejto osoby, a vtedy môže byť podaná priamo jeho vyššiemu nadriadenému.

Článok 44

1. V sporoch medzi nadáciou a akoukoľvek osobou, pre ktorú platia tieto podmienky zamestnania, ktoré sa týkajú zákonnosti aktu s negatívnym účinkom na túto osobu v zmysle článku 43 ods. 2, bude mať právomoc Súdny dvor Európskych spoločností. V sporoch finančného charakteru bude mať súdny dvor neobmedzenú právomoc.

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

- správnej rade bola dopredu podaná sťažnosť podľa článku 43 ods. 2 v rámci tam predpísanej doby,
 - sťažnosť bola zamietnutá výslovným alebo konkludentným rozhodnutím.
3. Odvolania podľa odseku 2 sa podávajú do troch mesiacov. Táto lehota začne plynúť:

- v deň oznámenia o rozhodnutí vydanom ako odpoveď na sťažnosť,
- v deň uplynutia lehoty predpísanej na odpoveď, ak ide o odvolanie proti konkludentnému rozhodnutiu zamietajúcemu sťažnosť podanú podľa článku 43 ods. 2; pri tom všetkom, ak je sťažnosť zamietnutá výslovným rozhodnutím po konkludentnom rozhodnutí, ale pred uplynutím lehoty na podanie odvolania, lehota na podanie odvolania začne plynúť znova.

4. Bez ohľadu na odsek 2 môže dotknutá osoba po podaní sťažnosti správnej rade podľa článku 43 ods. 2 bezprostredne podať odvolanie na súdny dvor za predpokladu, že k tomuto odvolaniu bude priložená žiadosť o zastavenie výkonu sporného aktu alebo

o prijatie prechodných opatrení. Konanie v základnej žalobe pred súdnym dvorom sa potom odročí až do času výkonu výslovného alebo implikovaného rozhodnutia o zamietnutí sťažnosti.

5. Odvolania podľa tohto článku budú vyšetrené a vypočuté podľa ustanovení pravidiel konania Súdneho dvora Európskych spoločností.

KAPITOLA 9

Ukončenie zamestnania

Článok 45

Mimo ukončenia smrťou zamestnanie sa skončí:

1. pri zmluve na dobu určitú:
 - a) v deň stanovený v zmluve;
 - b) na konci výpovednej lehoty určenej v zmluve, ak zmluva obsahuje doložku o možnosti zamestnanca nadácie ukončiť zamestnanie skôr. Táto výpovedná lehota nebude dlhšia ako tri mesiace;
 - c) na konci mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov.

Ak zmluvu ukončí nadácia, zamestnanec bude mať nárok na náhradu rovnú jednej tretine základného platu za dobu odo dňa, keď sa skončia jeho pracovné povinnosti, po deň, keď vyprší jeho zmluva;

2. pri zmluve na dobu neurčitú:
 - a) na konci výpovednej lehoty určenej v zmluve; výpovedná lehota nebude kratšia ako dva dni za každý odpracovaný mesiac, pričom bude minimálne 15 dní a najviac však tri mesiace. Táto lehota nezačne plynúť počas materskej dovolenky ani práceneschopnosti, ak doba práceneschopnosti nepresiahne tri mesiace. Navyše je pozastavená počas materskej dovolenky alebo práceneschopnosti, ktorá trvá v rámci vyššie uvedenej lehoty;
 - c) na konci mesiaca, v ktorom zamestnanec dosiahne vek 65 rokov.

Článok 46

Zamestnanie, či už na dobu určitú, alebo neurčitú:

1. nadácia ukončí iným spôsobom ako výpoveďou, ak zamestnanec bude povolaný na vojenskú službu;

2. nadácia môže ukončiť iným spôsobom ako výpoveďou:
 - a) na konci skúšobnej doby v súlade s druhým odsekom článku 25;
 - b) bez toho, aby bol dotknutý článok 11, ak bude zamestnanec zvolený do verejného úradu a riaditeľ tento verejný úrad pokladá za nezlučiteľný s plnením jeho riadnych pracovných povinností v nadácii;
 - c) ak zamestnanec prestane spĺňať požiadavky článku 23 ods. 2 písm. a) a d);
 - d) ak zamestnanec nebude schopný pokračovať vo svojich pracovných povinnostiach na konci doby platenej zdravotnej dovolenky podľa ustanovení článku 30. V tom prípade dostane zamestnanec za každý odpracovaný mesiac príspevok rovný svojmu základnému platu plus rodinné prídavky za dva dni.

Článok 47

1. Zamestnanie môže skončiť iným spôsobom ako výpoveďou pri disciplinárnych dôvodoch vo vážnych prípadoch neplnenia povinností zamestnancami, či už úmyselne, alebo z nedbalosti z ich strany. Odôvodnené rozhodnutie riaditeľ vydá po tom, čo dotknutá osoba dostala možnosť obhajoby.

2. V takých prípadoch môže riaditeľ rozhodnúť, že zrazí celý príspevok alebo jeho časť na presťahovanie, ustanovený v prílohe IV.

Článok 48

1. Zamestnanie zamestnanca nadácia ukončí iným spôsobom ako výpoveďou, ak riaditeľ zistí:

- a) že v čase svojho prijatia úmyselne poskytol nepravdivé informácie o svojich odborných schopnostiach alebo požiadavkách článku 23 ods. 2 a
- b) že nepravdivé informácie, ktoré poskytol, boli rozhodujúcim činiteľom toho, že ho prijali.

2. V takom prípade riaditeľ po vypočutí dotknutého zamestnanca vyhlási jeho zamestnanie za ukončené. Zamestnanec potom bezprostredne prestane vykonávať svoje pracovné povinnosti. Bude platiť článok 47 ods. 2.

HLAVA III

MIESTNI ZAMESTNANCI

Článok 49

Podľa ustanovení tejto hlavy podmienky zamestnania miestnych zamestnancov, najmä:

- a) spôsob ich prijímania a ukončenia ich zmluvy;
- b) ich dovolenku a
- c) ich odmenu;

určí správna rada podľa dohody s Komisiou Európskych spoločenských štátov v súlade so súčasnými predpismi a praxou v mieste, kde budú vykonávať svoje pracovné povinnosti.

Článok 50

Čo sa týka sociálneho zabezpečenia, nadácia bude zodpovedná za podiel zamestnávateľa na príspevkoch na sociálne zabezpečenie podľa súčasných nariadení v mieste, kde zamestnanci budú vykonávať svoje pracovné povinnosti.

Článok 51

Akékoľvek spory medzi nadáciou a miestnym zamestnancom budú predložené príslušnému súdu v súlade so zákonmi platnými v mieste, kde si dotknutý miestny zamestnanec plní svoje pracovné povinnosti.

Článok 52

Miestny zamestnanec, ktorý má zmluvu na viac ako na jeden rok alebo na dobu neurčitú, bude oprávnený voliť a byť volený vo voľbách výboru zamestnancov.

miestny zamestnanec, ktorý má zmluvu na menej ako jeden rok, bude tiež oprávnený voliť, ak bude v nadácii zamestnaný aspoň šesť mesiacov.

HLAVA IV

RIADITEĽ A ZÁSTUPCA RIADITEĽA

Článok 53

1. Bez vplyvu na článok 54 ustanovenia platné pre riaditeľa a zástupcu riaditeľa určí správna rada.
2. Zástupca riaditeľa bude pomáhať riaditeľovi a zastupovať ho, keď nebude prítomný alebo inak nebude možné, aby si plnil svoje pracovné povinnosti.

Článok 54

Články 3, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20 a 21, týkajúce sa práv a povinností, a články 43 a 44, týkajúce sa odvolaní podaných zamestnancami nadácie, budú platiť analogicky na riaditeľa a zástupcu riaditeľa.

HLAVA V

PRIVILÉGIÁ A IMUNITY

Článok 55

Pre zamestnancov nadácie, ako aj riaditeľa a zástupcu budú platiť články 12 až 16 Protokolu o výsadách a imunitách Európskych spoločenských štátov.

Miestni zamestnanci sú zahrnutí v článku 12 písm. a) tohto protokolu.

HLAVA VI

ZDANENIE

Článok 56

Nariadenie Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 z 29. februára 1968, ktoré ustanovuje podmienky a postupy na uplatňovanie dane v prospech Európskych spoločenstiev ⁽¹⁾, bude platiť analogicky pre zamestnancov nadácie, ako aj riaditeľa a zástupcu riaditeľa.

Daň bude nadácia vyberať zrážkou pri zdroji. Získaná daň sa zaznamená ako príjem do rozpočtu Európskych spoločenstiev.

HLAVA VII

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

Článok 57

Všeobecné ustanovenia, uskutočňujúce tieto podmienky zamestnania, prijme správna rada na základe dohody s Komisiou Európskych spoločenstiev na návrh riaditeľa a po porade s výborom zamestnancov.

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

V Luxemburgu 29. júna 1976

Za Radu

predseda

G. THORN

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 8.

PRÍLOHA 1

ZLOŽENIE A KONANIE VÝBORU ZAMESTNANCOV

Jediný článok

Výbor zamestnancov sa bude skladať zo svojich členov a prípadne ich zástupcov, ktorých funkčné obdobie bude dva roky. Nadácia sa však môže rozhodnúť stanoviť kratšie funkčné obdobie, ktoré nebude kratšie ako jeden rok.

Podmienky pre voľby do výboru zamestnancov ustanoví zhromaždenie zamestnancov pracujúcich na príslušnom pracovisku. Voľby sa budú konať tajným hlasovaním.

Členstvo vo výbore zamestnancov bude zabezpečovať reprezentáciu všetkých kategórií zamestnancov.

Voľby do výboru zamestnancov budú platné len vtedy, ak sa na nich zúčastnia dve tretiny zamestnancov oprávnených voliť. Ak sa však tento pomer nedosiahne, druhé voľby budú platné, len ak sa na nich zúčastní väčšina oprávnených zamestnancov.

Pracovné povinnosti vykonávané členmi výboru zamestnancov a zamestnancami menovanými do orgánov, ktoré založila nadácia, sa budú pokladať za súčasť ich normálnej práce. Skutočnosť plnenia týchto pracovných povinností v nijakom prípade nebude dotknutej osobe na ujmu.

PRÍLOHA II

NÁHRADNÉ VOĽNO A ODMENA ZA PRÁCU NADČAS

Článok 1

V rámci limitov ustanovených v článku 27 Podmienok zamestnania nadčas odpracovaný zamestnancom v kategórii C alebo D ho bude oprávňovať na náhradné voľno alebo odmenu takto:

- a) za každú hodinu nadčasu bude oprávnený na jednu hodinu voľna ako náhradného voľna; ak hodinu nadčasu odpracuje medzi 22.00 hod. a 07.00 hod. alebo v nedeľu, alebo v štátny sviatok, bude mať nárok na náhradné voľno jeden a pol hodiny; pri udeľovaní náhradného voľna sa bude brať do úvahy naliehavosť práce a uprednostnenie dotknutého zamestnanca;
- b) ak naliehavosť práce nepovoľuje čerpanie náhradného voľna v priebehu mesiaca nasledujúceho po mesiaci, počas ktorého bol nadčas odpracovaný, riaditeľ povolí odmenu za nenahradené hodiny nadčasu vo výške 0,72 % mesačného základného platu za každú hodinu nadčasu na základe uvedenom v pododseku a);
- c) pre nárok na náhradné voľno alebo odmenu za jednohodinovú prácu nadčas musí byť odpracovaných viac ako 30 minút nadčas.

Článok 2

Ak zamestnanec cestuje na služobnú cestu, cestovný čas sa nebude pokladať za nadčas na účely tejto prílohy. Čo sa týka hodín odpracovaných na mieste úlohy navyše oproti bežnému počtu pracovných hodín, náhradné voľno alebo odmena môžu byť povolené na základe rozhodnutia riaditeľa.

Článok 3

Bez ohľadu na články 1 a 2 odmena za nadčas odpracovaný určitými skupinami zamestnancov kategórie C a D za zvláštnych podmienok môže byť zaplatená formou pevne stanoveného príplatku, ktorého výšku a podmienky určí správna rada po porade s výborom zamestnancov.

PRÍLOHA III

DOVOLENKA

Oddiel 1

DOVOLENKA ZA KALENDÁRNY ROK

Článok 1

V roku, v ktorom zamestnanec nastúpi alebo odíde zo zamestnania, bude oprávnený na dva pracovné dni dovolenky za celý odpracovaný mesiac práce, dva pracovné dni dovolenky za neúplný odpracovaný mesiac pozostávajúci z viac ako 15 dní a jeden pracovný deň dovolenky na neúplný odpracovaný mesiac pozostávajúci z 15 dní alebo menej.

Článok 2

Dovolenku za kalendárny rok možno čerpať celú naraz alebo po viacerých častiach podľa želania zamestnanca a podľa naliehavosti práce. Musí však trvať aspoň dva po sebe nasledujúce týždne. Zamestnancom nastupujúcim do zamestnania bude udelená dovolenka za kalendárny rok len po ukončení troch mesiacov práce; v náležite odôvodnených prípadoch môže byť dovolenka výnimočne schválená aj skôr.

Článok 3

Ak zamestnanec počas dovolenky za kalendárny rok ochorie, čo by mu zabránilo v prítomnosti v práci, keby nebol na dovolenke, dovolenka za kalendárny rok sa mu predlží o dobu práceneschopnosti na základe predloženia lekárskeho potvrdenia.

Článok 4

Ak zamestnanec z iného dôvodu ako požiadaviek práce nevyčerpá svoju dovolenku za kalendárny rok do konca bežného kalendárneho roku, množstvo dovolenky, ktoré sa môže previesť do nasledujúceho roku, nepresiahne 12 dní.

Ak zamestnanec v čase odchodu zo zamestnania nevyčerpá celú svoju dovolenku za kalendárny rok, zaplatí sa mu náhrada rovná jednej tridsatine jeho mesačnej odmeny v čase odchodu zo zamestnania za každý deň dovolenky, ktorý mu patrí.

Suma vypočítaná spôsobom ustanoveným v predchádzajúcom odseku sa odpočíta zo sumy, ktorá má byť zaplatená zamestnancovi, ktorý v čase odchodu zo zamestnania vyčerpá viac dovolenky za kalendárny rok, než na akú mal nárok k tomu dňu.

Článok 5

Ak zamestnanca odvolajú z dovolenky za kalendárny rok do práce zo služobných dôvodov alebo sa mu dovolenka zruší, akékoľvek náklady, ktoré mu vzniknú, budú uhradené na základe predloženia príslušného dôkazu a dostane znovu cestovný čas.

Oddiel 2

ZVLÁŠTNÁ DOVOLENKA

Článok 6

Okrem dovolenky za kalendárny rok môže zamestnanec na žiadosť dostať zvláštnu dovolenku. Zvláštna dovolenka sa bude udeľovať najmä v nasledujúcich prípadoch takto:

- svadba zamestnanca: štyri dni,
- zmena bydliska zamestnanca: najviac však dva dni,
- vážna choroba manželského partnera: najviac však tri dni,
- smrť manželského partnera: štyri dni,
- vážna choroba príbuzného po vzostupnej línii: najviac však dva dni,
- smrť príbuzného po vzostupnej línii: dva dni,
- narodenie alebo svadba dieťaťa: dva dni,
- vážna choroba dieťaťa: najviac však dva dni,
- smrť dieťaťa: štyri dni.

Oddiel 3

CESTOVNÝ ČAS

Článok 7

K dobe dovolenky ustanovenej v oddiele 1 vyššie sa pripočíta cestovný čas na základe vzdialenosti medzi miestom dovolenky a miestom zamestnania po železnici, ktorý sa vypočíta takto:

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

Na žiadosť dotknutej osoby pri predložení dôkazu, že cesta tam a späť sa nedá vykonať v povolenom čase, môžu byť udelené zvláštne výnimky.

Na účely tohto článku je miestom dovolenky pri dovolenke za kalendárny rok miesto pôvodu zamestnanca.

Predchádzajúce ustanovenia budú platiť pre zamestnancov, ktorých miesto zamestnania a miesto pôvodu je v Európe. V prípade, že miesto zamestnania a/alebo miesto pôvodu bude mimo Európy, cestovný čas bude určený zvláštnym rozhodnutím, zohľadňujúcim konkrétne potreby.

Ak sa udelí zvláštna dovolenka podľa oddielu 2 vyššie, akýkoľvek cestovný čas bude určený zvláštnym rozhodnutím, zohľadňujúcim konkrétne potreby.

PRÍLOHA IV

ODMEŇOVANIE A VÝDAVKY

Oddiel 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Odmena bude pozostávať zo základného platu, rodinných prídavkov a iných prídavkov.

Článok 2

Odmena zamestnanca bude vyjadrená v belgických frankoch.

Bude vyplatená v mene krajiny, v ktorej zamestnanec vykonáva svoje pracovné povinnosti.

Odmena zaplatená v inej mene ako v belgických frankoch sa vypočíta na základe paritných hodnôt, ktoré prijal Medzinárodný menový fond a ktoré boli v platnosti 1. januára 1965.

Článok 3

Ak bude odmena zamestnanca vyjadrená v belgických frankoch, bude po povinných zrážkach ustanovených v týchto podmienkach zamestnania alebo v akýchkoľvek vykonávacích predpisoch, ktoré budú vykonané, upravená podľa kurzu nad, pod alebo rovná 100 % v závislosti od životných podmienok na rozličných miestach zamestnania.

Tieto úpravy budú úpravami, ktoré pevne stanovila Rada Európskych spoločenstiev podľa ustanovení článku 64 a 65 ods. 2 Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločenstiev.

Článok 4

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

Trieda	Stupne							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 5	52 068	55 348	58 628	61 908	65 188	68 468	71 748	75 028
A 6	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
A 7	37 926	39 969	42 012	44 055	46 098	48 141	50 184	52 227
A 8	33 193	34 644	36 095	37 546	38 997	40 448	41 899	43 350
B 1	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
B 3	31 528	33 141	34 754	36 367	37 980	39 593	41 206	42 819
B 5	23 675	24 805	25 935	27 065	28 195	29 325	30 455	31 585
C 1	27 443	28 679	29 915	31 151	32 387	33 623	34 859	36 095
C 2	23 460	24 590	25 720	26 850	27 980	29 110	30 240	31 370
C 3	21 687	22 655	23 623	24 591	25 559	26 527	27 495	28 463
C 5	17 492	18 353	19 214	20 075	20 936	21 797	22 658	23 519
D 2	18 140	19 054	19 968	20 882	21 796	22 710	23 624	24 538
D 4	15 558	16 310	17 062	17 814	18 566	19 318	20 070	20 822

Článok 5

Odmena bude podliehať úpravám, o ktorých rozhodla Rada Európskych spoločenstiev pre odmeny úradníkov spoločenstiev. Komisia Európskych spoločenstiev bude zmocnená uplatniť tieto úpravy na tabuľku základných plátov a výšku rodinných prídavkov a iných príspevkov.

Oddiel 2

RODINNÉ PRÍDAVKY

Článok 6

1. Príspevky na domácnosť budú pevne stanovené ako 5 % zo základného platu alebo 1 276 Bfr, podľa toho, čo je vyššie.

2. Príspevky na domácnosť sa priznajú:

- a) ženatému/vydatej zamestnancovi/pracovníčke;
- b) zamestnancovi, ktorý je ovdovený, rozvedený, právne odlúčený alebo slobodný a má jedno alebo viac nezaopatrených detí v zmysle článku 7 ods. 2 a 3;
- c) na základe zvláštneho odôvodneného rozhodnutia riaditeľa, vychádzajúceho z podkladov, zamestnancovi, ktorý aj keď nespĺňa podmienky ustanovené v písm. a) a b), napriek tomu v skutočnosti prevzal na seba zodpovednosť za rodinu.

3. Ak manžel/manželka zamestnanca je zárobkovo činný/činná, s ročným príjmom pred zdanením vyšším ako 250 000 Bfř, zamestnanec oprávnený na príspevok na domácnosť nedostane tento príspevok, s výnimkou na základe zvláštneho rozhodnutia riaditeľa. Zamestnanec však má nárok na príspevok, ak má jedno alebo viac nezaopatrených detí.

4. V prípadoch, keď podľa odsekov 1 až 3 manžel aj manželka zamestnaní v nadácii sú obaja oprávnení na príspevok na domácnosť, bude sa tento vyplácať len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

Článok 7

1. Zamestnanec, ktorý má jedno alebo viac nezaopatrených detí, podľa odsekov 2 a 3 nižšie dostane príspevok 1 983 Bfř namesiac na každé nezaopatrené dieťa.

2. „Nezaopatrené dieťa“ znamená manželské, vlastné alebo adoptované dieťa zamestnanca alebo jeho manželského partnera, ktoré zamestnanec

skutočne vyživuje. To isté bude platiť pre dieťa, pri ktorom bola podaná žiadosť o adopciu a začalo sa konanie vo veci adopcii.

3. Príspevky sa priznajú:

- a) automaticky pre deti do 18 rokov veku;
- b) na základe žiadosti zamestnanca s podkladmi pre deti od 18 do 26 rokov, ktoré sa vzdelávajú a pripravujú na povolanie.

4. Akákoľvek osoba, ktorú má zamestnanec podľa zákona zodpovednosť živiť a ktorej výživné predstavuje vysoké výdavky, môže byť výnimočne postavená na úroveň závislého dieťaťa na základe zvláštneho odôvodneného rozhodnutia riaditeľa, vychádzajúceho z podkladov.

5. Platba príspevku na dieťa, ktorému ťažká choroba alebo invalidita bráni zarábať si na živobytie, sa bude počas tejto choroby alebo invalidity nadalej vyplácať bez ohľadu na vek.

6. Na akékoľvek nezaopatrené dieťa v zmysle tohto článku sa bude vyplácať len jeden príspevok na nezaopatrené dieťa, aj kde manžel/manželka zamestnanca pracuje v orgáne Európskeho spoločenstva.

Článok 8

Zamestnanec dostane príspevok na vzdelávanie rovný skutočným nákladom na vzdelávanie, aké má, najviac však do 1 772 Bfř na mesiac na každé nezaopatrené dieťa v zmysle článku 7 ods. 2 vyššie, s pravidelnou dennou dochádzkou do školského zariadenia.

Nárok na tento príspevok sa začne v prvý deň mesiaca, v ktorom dieťa začne navštevovať základnú školu, a skončí sa na konci mesiaca, v ktorom dieťa dosiahne vek 26 rokov.

Maximálna predpísaná čiastka v prvom odseku sa zdvojnásobí pre:

- zamestnanca, ktorého miesto zamestnania je aspoň 50 km od Európskej školy alebo školského zariadenia vyučujúceho v jeho jazyku, za predpokladu, že dieťa toto školské zariadenie aspoň 50 km od miesta zamestnania skutočne navštevuje, a
- zamestnanca, ktorého miesto zamestnania je aspoň 50 km od vysokej školy v krajine, ktorej je občanom, alebo vyučuje v jeho jazyku, za predpokladu, že dieťa túto vysokú školu aspoň 50 km od miesta zamestnania skutočne navštevuje a zamestnanec má nárok na príspevok na expatriáciu; druhá podmienka nebude platiť, ak v krajine, ktorej je zamestnanec občanom, takéto zariadenie nejestvuje.

Článok 9

1. Zamestnanci poberajúci rodinné prídavky, na ktoré odkazuje tento oddiel, priznajú príspevky podobnej povahy vyplácané z iných zdrojov; tieto sa odrátajú od príspevkov vyplácaných podľa článkov 6, 7 a 8.

2. Príspevok na nezaopatrené dieťa môže byť zdvojnásobený na základe odôvodneného rozhodnutia riaditeľa, vychádzajúceho z lekárskeho dokladu stanovujúceho, že dotknuté dieťa trpí na duševnú alebo telesnú vadu, ktorá vyžaduje vysoké výdavky zamestnanca.

Oddiel 3

PRÍSPEVOK NA EXPATRIÁCIU

Článok 10

Príspevok na expatriáciu rovný 16 % celkovej výšky základného platu plus príspevky na domácnosť a detské prídavky, na ktoré má zamestnanec nárok, sa bude vyplácať:

- a) zamestnancom:
- ktorí nie sú a nikdy neboli občanmi štátu, na ktorého európskom území je situované ich miesto zamestnania,
 - ktorí počas piatich rokov končiacich pol roka pred ich nástupom do zamestnania obvykle nebývali alebo nevykonávali svoje hlavné zamestnanie na európskom území tohto štátu. Na účely tohto ustanovenia okolnosti vyplývajúce z práce vykonanej pre iný štát alebo pre medzinárodnú organizáciu sa nebudú brať do úvahy;
- b) zamestnancom, ktorí sú alebo boli občanmi štátu, na ktorého európskom území je situované ich miesto zamestnania, ale ktorí desať rokov končiacich ich nástupom do zamestnania obvykle bývali mimo európskeho územia tohto štátu z iných dôvodov ako plnenia pracovných povinností vyplývajúcich zo zamestnania v nejakom štáte alebo v medzinárodnej organizácii.

Príspevok na expatriáciu nebude nižší ako 3 543 Bfr na mesiac.

Oddiel 4

ÚHRADA VÝDAVKOV

A. Príspevok na uvedenie do služobného pomeru a príspevok na presťahovanie

Článok 11

1. Zamestnanec prijatý do zamestnania na dobu určitú, nie kratšiu ako jeden rok, alebo ktorého riaditeľ pokladá za prijatého na rovnaké obdobie, ak je jeho zmluva na dobu neurčitú, dostane príspevok na uvedenie do úradu podľa ustanovenia v odseku 2 vo výške na predpokladanú dobu zamestnania:

- | | | |
|--|----------------|---|
| - nie kratšiu ako jeden rok, ale kratšiu ako dva roky: | jednej tretiny | } sadzby ustanovenej v ods. 2 písm. a) nižšie |
| - nie kratšiu ako dva roky, ale kratšiu ako tri roky: | dvoch tretín | |
| - tri roky alebo viac: | troch tretín | |

2. a) Zamestnanec, ktorý spĺňa predpoklady na expatriatizačný príspevok alebo podá dôkaz o tom, že musel zmeniť miesto bydliska, aby mohol vyhovieť článku 16 podmienok zamestnania, bude oprávnený na príspevok na uvedenie do služobného pomeru, rovný dvojmesačnému základnému platu, ak je oprávnený na príspevok na domácnosť, alebo jednomesačnému základnému platu, ak nie je.

V tých prípadoch, ak sú obaja manžel aj manželka zamestnaní v nadácii oprávnení na príspevok na uvedenie do služobného pomeru, bude vyplatený len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

Príspevok na uvedenie do služobného pomeru sa bude upravovať podľa kurzu pevne stanoveného pre miesto, kde je zamestnanec zamestnaný.

- b) Príspevok na uvedenie do služobného pomeru bude v rovnakej výške vyplatený akémukoľvek zamestnancovi, ktorý bude preložený na nové miesto zamestnania, a musí teda zmeniť svoje bydlisko, aby mohol vyhovieť článku 16 podmienok zamestnania.
- c) Príspevok na uvedenie do služobného pomeru sa vypočíta podľa rodinného stavu a platu zamestnanca alebo v čase jeho zamestnania, alebo na konci jeho skúšobnej doby, pokiaľ existuje skúšobná doba, alebo v deň jeho preloženia na nové miesto zamestnania.

Príspevok na uvedenie do služobného pomeru bude vyplatený po predložení dokladov potvrdzujúcich skutočnosť, že zamestnanec, spolu so svojou rodinou, ak je oprávnený na príspevok na domácnosť, sa presťahoval na miesto, kde je zamestnaný.

- d) Zamestnanec, ktorý je oprávnený na príspevok na domácnosť a nepresťahoval sa s rodinou na miesto, kde je zamestnaný, dostane len polovicu príspevku, na ktorý by bol inak oprávnený; druhá polovica bude vyplatená, keď sa jeho rodina presťahuje na miesto, kde je zamestnaný, za podmienky, že k tomu dôjde v lehote ustanovenej v článku 16 ods. 4. Ak je zamestnanec preložený na miesto, kde býva jeho rodina, prv ako sa jeho rodina presťahuje na miesto, kde je zamestnaný, nebude oprávnený na príspevok na uvedenie do služobného pomeru.
- e) Zamestnanec, ktorý dostal príspevok na uvedenie do služobného pomeru a ktorý dobrovoľne odíde zo zamestnania v nadácii do dvoch rokov odo dňa nástupu, vráti pri odchode zo zamestnania časť príspevku v pomere k nevypršanej časti tejto dvojročnej doby.
- f) Zamestnanec, ktorý má dostať príspevok na uvedenie do služobného pomeru, prizná každý príspevok podobnej povahy, ktorý dostal z iných zdrojov; tieto druhé príspevky sa odpočítajú od príspevku ustanoveného v tomto článku.

Článok 12

1. Zamestnanec, ktorý spĺňa požiadavky článku 11 ods. 1, bude pri ukončení zamestnania oprávnený na príspevok na presťahovanie rovný dvojmesačnému základnému platu v prípade zamestnanca oprávneného na príspevok na domácnosť alebo jednomesačnému základnému platu v ostatných prípadoch za podmienky, že pracoval štyri roky a nedostane

podobný príspevok v svojom novom zamestnaní. V prípadoch, keď sú obaja manžel aj manželka zamestnaní v nadácii oprávnení na príspevok na presťahovanie, bude tento vyplatený len osobe, ktorej základný plat je vyšší.

Zamestnanec, ktorý odpracoval viac ako jeden rok, ale menej ako štyri roky v tomto zamestnaní, dostane príspevok na presťahovanie úmerný dĺžke jeho zamestnania, pričom sa neúplné roky nebudú brať do úvahy.

Doba neplatennej dovolenky sa pri výpočte tejto doby nebude brať do úvahy.

Príspevok na presťahovanie sa zväzi podľa kurzu pevne stanoveného pre miesto, kde bol zamestnanec naposledy zamestnaný.

2. V prípade smrti zamestnanca bude príspevok na presťahovanie vyplatený pozostalému manželskému partnerovi, v prípade neprítomnosti tejto osoby nezaopatreným deťom v zmysle článku 7 vyššie, aj keď požiadavka na dĺžku zamestnania ustanovená v ods. 1 nebude splnená.

3. Príspevok na presťahovanie sa vypočíta podľa rodinného stavu a platu zamestnanca v deň ukončenia zamestnania.

4. Príspevok na presťahovanie bude vyplatený po predložení dôkazov, že zamestnanec a jeho rodina, alebo ak zamestnanec zomrel, len jeho rodina, sa presťahoval na miesto situované najmenej 70 km od miesta, kde bol zamestnanec zamestnaný. K presťahovaniu zamestnanca alebo rodiny zosnulého zamestnanca dôjde do troch rokov odo dňa ukončenia jeho zamestnania.

Táto lehota sa nepoužije proti oprávneným osobám, ktoré môžu dokázať, že o vyššie uvedenom ustanovení nevedeli.

Článok 13

Príspevok na uvedenie do služobného pomeru, ustanovený v článku 11, a príspevok na presťahovanie, ustanovený v článku 12, však nebudú nižšie ako:

- 5 000 Bfr pre zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť a
- 3 000 Bfr pre zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

B. Cestovné výdavky

Článok 14

1. Zamestnanec bude oprávnený na úhradu cestovných výdavkov za seba, svojho manželského partnera a svoje nezaopatrene deti, skutočne žijúce v jeho domácnosti:

- a) pri prevzatí funkcie z miesta, kde bol prijatý do zamestnania, do miesta, kde je zamestnaný;
- b) pri ukončení zamestnania z miesta, kde je zamestnaný, do miesta pôvodu podľa definície v ods. 3 nižšie.

V prípade smrti zamestnanca vdova a nezaopatrene deti budú mať nárok na úhradu cestovných výdavkov za rovnakých podmienok.

Cestovné výdavky zahŕňajú aj náklady na miestnenky, prepravu batožiny a podľa potreby nevyhnutné výdavky za hotel.

2. Základom pre výpočet úhrady bude:

- najkratšia a najekonomickejšia štandardná trasa po železnici medzi miestom zamestnania a miestom nástupu do zamestnania alebo pôvodu,

- cestovné za prvú triedu pri zamestnancoch kategórie A a B; cestovné za druhú triedu pri ostatných zamestnancoch,

- ak cesta zahŕňa najmenej šesť hodín v noci medzi 22.00 hod. a 7.00 hod., možnosť prespania do výšky ceny za turistickú triedu alebo spací vozeň pri predložení príslušného lístka.

Ak je použitý iný dopravný prostriedok ako dopravný prostriedok spomenutý vyššie, výpočet úhrady bude vychádzať z nákladov na cestu po železnici v príslušnej triede s vylúčením možnosti prespania. Ak výpočet na tomto základe nebude možný, podmienky úhrady budú určené na základe zvláštneho rozhodnutia riaditeľa.

3. Miesto pôvodu zamestnanca bude určené, keď nastúpi do zamestnania, pričom sa bude brať do úvahy, kde bol prijatý, alebo jeho záujmové zameranie. Takto určené miesto pôvodu môže byť na základe zvláštneho rozhodnutia riaditeľa zmenené počas trvania zamestnania zamestnanca alebo pri odchode zamestnanca zo zamestnania. Počas trvania zamestnania sa však takéto rozhodnutie prijme len výnimočne a pri predložení prí-

slušných podporných dôkazov zamestnancom. Táto zmena však nepovedie k tomu, že ako záujmové zameranie zamestnanca bude uznané miesto mimo území členských štátov Európskych spoločenstiev alebo krajín a území uvedených v prílohe IV Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva.

Článok 15

1. Zamestnanec bude mať nárok na zaplatenie sumy rovnajúcej sa nákladom na cestu z miesta, kde je zamestnaný, na svoje miesto pôvodu podľa definície v článku 14 za seba, a ak má nárok na príspevok na domácnosť, za svojho manžela/manželku a nezaopatrene deti v zmysle článku 7:

- raz za kalendárny rok, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom zamestnania a miestom pôvodu je väčšia ako 50 km, ale menšia ako 725 km,
- dvakrát za kalendárny rok, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom zamestnania a miestom pôvodu je 725 km a viac,

príčom tieto vzdialenosti sa vypočítajú podľa spôsobov ustanovených v článku 14 ods. 2.

V prípadoch, ak sú obaja manžel aj manželka zamestnaní v nadácii, každá z nich má právo na paušálnu úhradu cestovných výdavkov za seba a za nezaopatrene deti v súlade s vyššie uvedenými ustanoveniami; každé nezaopatrene dieťa bude mať nárok len na jednu úhradu. Úhrada za nezaopatrene deti je pevne stanovená na žiadosť manžela alebo manželky na základe miesta pôvodu jedného z nich.

Ak zamestnanec uzavrie manželstvo a z toho dôvodu sa mu uzná nárok na príspevok na domácnosť, cestovné výdavky, ktoré sa uhradí za manžela/manželku, budú vypočítané v pomere k dobe odo dňa uzavretia manželstva po koniec roka.

Nijaká zmena základu výpočtu, ku ktorej môže dôjsť z dôvodu zmien v rodinnom stave po dátume úhrady príslušných súm, nespôsobí, že dotknutý zamestnanec bude povinný úhradu vrátiť.

Cestovné výdavky za deti vo veku od štyroch do 10 rokov sa vypočítajú na základe polovičného cestovného, pričom sa na účely výpočtu bude predpokladať, že deti dosiahli štvrtý alebo 10. rok 1. januára bežného roka.

2. Paušálna úhrada bude vychádzať z ceny spiatočného lístka prvej triedy vlakom v prípade zamestnancov kategórie A a B; spiatočného lístka druhej triedy v prípade ostatných zamestnancov. Ak výpočet na tomto základe nebude možný, podmienky úhrady budú určené na základe zvláštného rozhodnutia riaditeľa.

3. Zamestnanec, ktorého zamestnanie sa skončilo v priebehu kalendárneho roka z iného dôvodu ako smrti alebo ktorý je počas časti roka na neplatennej dovolenke, bude, ak vykonával aktívne zamestnanie v službách nadácie kratšie ako deväť mesiacov toho roka, oprávnený len na časť úhrady ustanovenej v odseku 1, vypočítanej v pomere k času strávenému v aktívnom zamestnaní.

4. Predchádzajúce ustanovenia budú platiť pre zamestnancov, ktorých miesto zamestnania a miesto pôvodu sú v Európe. Zamestnanec, ktorého miesto zamestnania a/alebo miesto pôvodu je mimo Európy, bude mať nárok na úhradu cestovných výdavkov na svoje miesto pôvodu alebo na úhradu cestovných výdavkov na iné miesto, nepresahujúce cestovné výdavky na jeho miesto pôvodu, raz za kalendárny rok na základe predloženia podkladov.

5. Na nárok podľa tohto článku sú oprávnení len tí zamestnanci, ktorí sú zamestnaní v nadácii aspoň deväť mesiacov.

C. Výdavky na sťahovanie

Článok 16

1. Zamestnanec na dobu určitú nie kratšiu ako jeden rok alebo ktorého riaditeľ pokladá za prijatého na rovnakú dobu, ak je jeho zmluva na dobu neurčitú, bude, ako je ustanovené nižšie, mať nárok na úhradu výdavkov na sťahovanie.

2. Výdavky, ktoré vznikli pri sťahovaní nábytku a osobného hnutelného majetku, vrátane nákladov na poistenie proti bežnému riziku (rozbitiu, krádeži, požiaru), budú uhradené zamestnancovi, ktorý musí zmeniť svoje miesto bydliska, aby vyhovel článku 16 podmienok zamestnania, a ktorému tieto výdavky neboli uhradené z iného zdroja. Táto úhrada nepresiahne čiastku odhadu schválenú vopred. Príslušnému oddeleniu nadácie budú predložené najmenej dva odhady, pričom toto oddelenie môže, ak bude pokladať odhady za nadmerné, najstí inú sťahovaciu službu. V tom prípade môže byť nárok na úhradu obmedzený na čiastku odhadu tejto služby.

3. Pri ukončení zamestnania alebo pri smrti zamestnanca budú uhradené vzniknuté výdavky súvisiace s presťahovaním z miesta, kde bol zamest-

naný, na miesto pôvodu. Ak zosnulý zamestnanec nebol ženatý/vydatá, výdavky budú uhradené tým, ktorých oprávnil.

4. K sťahovaniu dôjde do jedného roka od konca skúšobnej doby zamest-

nanca. Pri ukončení zamestnania dôjde k sťahovaniu do troch rokov, ako ustanovuje druhý pododsek článku 12 ods. 4.

Výdavky na sťahovanie, ktoré vzniknú po uplynutí lehôt stanovených vyššie, budú uhradené len vo výnimočných prípadoch a na základe zvláštného rozhodnutia riaditeľa.

D. Diéty

Článok 17

1. Ak zamestnanec predloží dôkaz, že musí zmeniť miesto svojho bydliska, aby vyhovel článku 16 podmienok zamestnania, bude mať nárok na diéty za dobu určenú v ods. 2 takto:

	Oprávnený na príspevok na domácnosť			
	1. až 15. deň	od 16. dňa	Neoprávnený na príspevok na domácnosť	od 16. dňa
	belgické franky na kalendárny deň		1. až 15. deň	belgické franky na kalendárny deň
Kategória A a B	775	350	525	275
Kategória C a D	700	325	450	225

V prípadoch, keď sú obaja manžel aj manželka zamestnaní v nadácii oprávnení na diéty, sadzby uvedené v prvých dvoch stĺpcoch budú platiť len pre osobu, ktorej základný plat je vyšší. Pre druhú osobu budú platiť sadzby uvedené v ďalších dvoch stĺpcoch.

Vyššie uvedená škála sa zosúladí so škálou ustanovenou Radou Európskych spoločstiev vždy pri revízii odmeny podľa článku 65 Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločstiev.

2. Doba, na ktorú sa priznávajú diéty, je takáto:

- a) v prípade zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť: 120 dní;
- b) v prípade zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť: 180 dní alebo, ak má zamestnanec pracovať v polročnej skúšobnej dobe, táto doba plus jeden mesiac.

V prípadoch, keď sú obaja manžel aj manželka zamestnaní v nadácii oprávnení na diéty, doba, na ktorú budú udelené podľa ustanovenia v písm. b), bude platiť pre osobu, ktorej základný plat je vyšší. Pre druhú osobu bude platiť doba ustanovená v písm. a).

Diéty nebudú v nijakom prípade udelené po dni, keď sa zamestnanec presťahuje, aby splnil požiadavky článku 16 podmienok zamestnania.

3. Diéty ustanovené v odseku 1 sa znížia o polovicu počas doby, keď zamestnanec bude dostávať diéty na služobnej ceste, ustanovené v článku 18.

E. Výdavky na služobnú cestu

Článok 18

1. Zamestnanec cestujúci na služobnú cestu na základe príslušného cestovného príkazu bude mať nárok na úhradu cestovných výdavkov a diéty v súlade s nasledujúcimi ustanoveniami.

2. Cestovný príkaz stanoví pravdepodobné trvanie služobnej cesty, na základe ktorého sa vypočíta záloha, ktorú si zamestnanec môže vybrať na diéty. Okrem prípadu osobitného rozhodnutia nebude vyplatená nijaká záloha, keď sa predpokladá, že služobná cesta nespôsobí neprítomnosť na pracovisku dlhšiu ako 24 hodín a má sa vykonať v krajine používajúcej tú istú menu, aká sa používa v mieste, kde je zamestnanec zamestnaný.

Článok 19

1. Cestovné výdavky zamestnancov na služobnej ceste budú pokrývať náklady na železničnú dopravu najkratšou trasou, prvou triedou pri zamestnancoch kategórie A a B a druhou triedou pri ostatných zamestnancoch.

Ak ide o cestu tam a späť s dĺžkou 800 km a viac, budú zamestnanci kategórie C a D pri vyššie uvedených výdavkoch oprávnení na úhradu cestovného prvej triedy vlakom.

Na základe rozhodnutia riaditeľa budú zamestnanci kategórie C a D na služobnej ceste tam a späť kratšej ako 800 km oprávnení na úhradu cestovného prvej triedy vlakom, ak sprevádzajú člena správnej rady, riaditeľa alebo zamestnanca, ktorý cestuje prvou triedou.

Cestovné výdavky budú zahŕňať aj:

- cenu miesteniek a prepravy potrebnej batožiny,
- príplatky za osobitné rýchle vlaky (uhradené pri predložení osobitných lístkov, ak sa vydávajú),
- príplatky za možnosť prespania (uhradené pri predložení lístkov za lôžkový vagon), ak cesta obsahuje najmenej šesť hodín cesty v noci medzi 22.00 hod. a 7.00 hod.:
 - v dvojlôžkovom kupé,
 - kde vlak nemá možnosť prespania tejto kategórie, úhrada bude na základe súhlasu riaditeľa zodpovedať kategórii hneď nad jednolôžkovým kupé alebo jednolôžkovému kupé, ak ide o jedinú kategóriu možnosti prespania k dispozícii.

2. Zamestnancom môže byť povolené cestovať lietadlom. V takom prípade sa úhrada vykoná na základe predloženia leteniek na triedu bezpro-

stredne pod prvou triedou. Na základe rozhodnutia riaditeľa a predloženia lístkov možno zamestnancom sprevádzajúcim na danej služobnej ceste člena správnej rady alebo riaditeľa uhradiť náklady na cestu tou istou triedou, akou cestuje člen správnej rady alebo riaditeľ.

Podľa podmienok ustanovených v predpisoch ustanovených v druhom pododseku článku 12 ods. 2 prílohy VII Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločstiev zamestnancom, ktorí cestujú na služobnú cestu za zvlášť únavných podmienok, môže byť na základe rozhodnutia riaditeľa a predloženia lístkov uhradené cestovné za cestu v použitej triede.

Na základe osobitného rozhodnutia riaditeľa možno zamestnancom povoliť, aby si zobrali batožinu presahujúcu povolený limit.

3. Pri cestách po mori určí triedu v každom prípade riaditeľ. Zamestnanci cestujúci po mori dostanú namiesto diét ustanovených v článku 20 príspevok 225 Bfr za každých 24 hodín cesty.

4. Zamestnancovi možno povoliť použiť na služobnú cestu jeho vlastné auto za podmienky, že sa tým trvanie služobnej cesty nepredlžuje.

Úhrada cestovných výdavkov sa v tom prípade vypočíta na základe postupu ustanoveného v odseku 1.

V prípade, že zamestnanec cestuje na služobnú cestu pravidelne za osobitných okolností, však môže riaditeľ rozhodnúť, že namiesto úhrady cestovného po železnici dostane dávku za precestované kilometre, ak použitie verejnej dopravy a úhrada cestovných výdavkov bežným spôsobom znamenajú výrazné nevýhody.

Zamestnanec, ktorý má povolené použiť svoje vlastné auto, bude naďalej plne zodpovedný za akékoľvek nehody spôsobené svojmu autu alebo tretím stranám; musí mať poisťnú zmluvu pokrývajúcu občiansku zodpovednosť za spôsobenú škodu až do výšky, ktorú pokladá riaditeľ za primeranú.

Článok 20

1. a) Diéty zamestnancov na služobnej ceste budú vyplatené podľa nasledujúcej tarify:

I Kategórie A a B	II Kategórie C a D
1 320 Bfr	1 220 Bfr

b) V prípade služobnej cesty mimo európskeho územia členských štátov môže riaditeľ rozhodnúť o uplatnení iných sadzieb.

2. Sadzby diét uvedené v stĺpcoch I a II sa znížia zvlášť o 330 Bfr a 315 Bfr za akúkoľvek dennú neprítomnosť na služobnej ceste, vypočítanú podľa odseku 4, počas ktorej vznikli zamestnancovi náklady na lôžkový vozň, ktoré má uhradiť nadácia.

3. Rovnaké zrážky sa vykonávajú, keď zamestnanec nemusel stráviť noc mimo miesta, kde je zamestnaný.

4. Podľa odsekov 2 a 3 sa diéty zamestnancov na služobnej ceste vypočítajú v súlade s nasledujúcimi pravidlami:

a) Služobná cesta trvajúca 24 hodín alebo menej:

— šesť hodín alebo menej: úhrada skutočných výdavkov až do štvrtiny diét,

— 12 hodín alebo menej, ale viac ako šesť hodín: polovica diét,

— 24 hodín alebo menej, ale viac ako 12 hodín: celé diéty.

b) Služobná cesta trvajúca viac ako 24 hodín:

— za každých 24 hodín: celé diéty,

— za ďalších šesť alebo menej hodín: nijaké diéty,

— za ďalších 12 alebo menej hodín, ale viac ako 6 hodín: polovica diét,

— za ďalších viac ako 12 hodín: celé diéty.

5. O diétach zamestnancov na služobnej ceste sa predpokladá, že pokryjú všetky vzniknuté výdavky vrátane miestneho cestovného v mieste služobnej cesty mimo výdavkov uvedených nižšie, ktoré budú uhradené na základe podkladov:

a) nákladov na telegramy a telefonické hovory domáce aj do zahraničia, keď k nim došlo na úradné účely;

b) výdavkov na občerstvenie v prípadoch pokrytých článkom 21;

c) výnimočných výdavkov, ktoré nutne vznikli zamestnancovi na účely služobnej cesty pri obdržaní osobitných pokynov alebo z dôvodu vyššej moci a v záujme nadácie a ktoré boli uhradené z primeranej časti poskytnutých diét.

6. Keď sa o služobnej ceste predpokladá, že bude trvať aspoň štyri týždne na tom istom mieste a dotknutý zamestnanec bol o tom informovaný

pred odchodom, sadzby diét možno znížiť o jednu štvrtinu. O tomto znížení možno rozhodnúť v priebehu služobnej cesty; v tom prípade nadobudne účinnosť najskôr osem dní od oznámenia dotknutému zamestnancovi o tom, za podmienky, že do konca služobnej cesty ostanú najmenej štyri týždne, počítané odo dňa oznámenia.

7. Ak má zamestnanec na služobnej ceste zabezpečenú alebo uhradenú stravu alebo ubytovanie zo strany niektorého orgánu Európskych spoločenstiev alebo vnútroštátnej alebo medzinárodnej správy, alebo organizá-

cie, prizná to. Jeho diéty sa znížia o 200 Bfr za každé poskytnuté jedlo, diéty ustanovené v stĺpcoch I a II sa znížia o 450 Bfr a 420 Bfr za každý deň poskytnutého ubytovania. Ak má zamestnanec na služobnej ceste zabezpečenú alebo uhradenú celú stravu alebo ubytovanie zo strany niektorého orgánu Európskych spoločenstiev alebo vnútroštátnej alebo medzinárodnej správy, alebo organizácie, dostane namiesto diét na služobnú cestu, ustanovených vyššie, príspevok 225 Bfr za každých 24 hod.

8. Sadzby uvedené v odsekoch 1, 2 a 7 sa zvýšia o 10 %, ak pôjde o služobnú cestu do Paríža, o 5 %, ak pôjde o služobnú cestu do Bruselu, Luxemburgu a Štrasburgu, a o 10 % pre zamestnancov kategórie C a D, ak pôjde o služobnú cestu do Štrasburgu.

F. Pevne stanovená úhrada výdavkov

Oddiel 6

Článok 21

V prípade zamestnanca, ktorý má príležitostne následkom zvláštnych pokynov výdavky na občerstvenie na úradné účely, výška príspevku na občerstvenie sa určí v každom prípade na základe podkladov a podmienok stanovených riaditeľom.

Článok 22

Zamestnanci zamestnaní v mieste, kde sú podmienky bývania uznané ako zvlášť ťažké, môžu dostávať príspevok na bývanie.

Zoznam miest, pre ktoré môže byť príspevok udelený, maximálna výška príspevku a predpisy na jeho udelenie určí Rada Európskych spoločencstiev v súlade s postupom ustanoveným v článku 65 ods. 3 Služobného poriadku úradníkov týchto spoločencstiev.

Článok 23

Zamestnanec zamestnaný v mieste, kde je doprava uznaná ako zvlášť ťažká a drahá vzhľadom na vzdialenosť bývania od pracoviska, môže dostávať príspevok na dopravu.

Zoznam miest, pre ktoré môže byť príspevok udelený, maximálna výška príspevku a predpisy na jeho udelenie určí Rada Európskych spoločencstiev v súlade s postupom ustanoveným v článku 65 ods. 3 Služobného poriadku úradníkov týchto spoločencstiev.

Oddiel 5**Článok 24**

Sadzby uvedené v oddieloch 2 až 4 sa automaticky upravujú vždy, keď sa upravujú zodpovedajúce sadzby Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločencstiev.

PLATBA SPLATNÝCH SÚM**Článok 25**

1. Odmena bude zamestnancom vyplácaná 15. dňa každého mesiaca. Výška odmeny sa zaokrúhľuje smerom hore na celé belgické franky.

2. Ak odmena nemá byť vyplatená za celý mesiac, jej výška sa rozdelí na tridsatiny, a

a) ak má byť zaplatená za skutočný počet dní 15 alebo menej, počet tridsatín, ktoré majú byť zaplatené, sa bude rovnať skutočnému počtu dní, za ktoré má byť zaplatená;

b) ak má byť zaplatená za skutočný počet dní vyšší ako 15, počet tridsatín, ktoré majú byť zaplatené, sa bude rovnať rozdielu medzi skutočným počtom dní, za ktoré nemá byť zaplatená, a 30.

3. Keď nárok na rodinné prídavky a príspevok na expatriatizáciu začínajú po dátume nástupu do zamestnania, zamestnanec ich dostane od prvého dňa mesiaca, v ktorom vznikol tento nárok. Pri zániku tohto nároku dostane zamestnanec splatnú sumu až do posledného dňa mesiaca, v ktorom nárok zanikol.

Článok 26

Platby sa vykonávajú každému zamestnancovi v mieste a mene krajiny, v ktorej vykonáva svoje pracovné povinnosti.

Ustanovenia ustanovené v článku 17 ods. 2, 3 a 4 Služobného poriadku úradníkov Európskych spoločencstiev budú platiť analogicky.