

32004R0723

27.4.2004

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKEJ ÚNIE

L 124/1

**NARIADENIE RADY (ES, EURATOM) č. 723/2004****z 22. marca 2004,****ktorým sa mení a dopĺňa Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, najmä na jej článok 283,

so zreteľom na Protokol o výsadách a imunitách Európskych spoločenstiev, najmä na jeho článok 13,

so zreteľom na návrh Komisie, predložený po konzultáciách s Výborom pre Služobný poriadok <sup>(1)</sup>,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu <sup>(2)</sup>,

so zreteľom na stanovisko Súdneho dvora <sup>(3)</sup>,

so zreteľom na stanovisko Dvoru audítorov <sup>(4)</sup>,

keďže:

- (1) Od pôvodného schválenia Služobného poriadku a Podmienok zamestnávania v roku 1962 došlo v spoločnosti k podstatnému pokroku a inováciám; tento pokrok a tieto inovácie by mali byť vyjadrené v regulačnom rámci, použiteľnom pre európsku štátnu službu tak, aby boli uspokojené meniace sa potreby inštitúcií a ich zamestnancov pri rešpektovaní administratívnej kultúry a tradície spoločenstva, ktoré vychádzajú zo zásady služby občanovi.
- (2) Spoločenstvo by preto malo byť vybavené vynikajúcou európskou verejnou správou, ktorá mu umožní plniť jeho úlohy na najvyššej možnej úrovni v súlade so zmluvami

a riešiť vnútorné aj vonkajšie problémy, s ktorými sa stretne v budúcnosti.

- (3) V dôsledku toho je potrebné poskytnúť rámec pre prijímanie veľmi kvalitných zamestnancov spoločenstvom, pokiaľ ide o produktivitu a bezúhonnosť, získavaných na čo najširšom geografickom základe spomedzi občanov členských štátov, a umožniť týmto zamestnancom, aby plnili svoje povinnosti za podmienok, ktoré zabezpečia čo najplynulejšie fungovanie služby.
- (4) Širším cieľom by malo byť zabezpečenie čo najefektívnejšieho riadenia ľudských zdrojov v európskej štátnej službe, charakterizovaných spôsobilosťou, nezávislosťou, lojálnosťou, nestrannosťou a stálosťou, ako aj kultúrnou a jazykovou rozmanitosťou.
- (5) Je vhodné zabezpečiť, aby existovala len jedna európska štátna služba, a uplatňovať spoločné právne predpisy pre všetky inštitúcie a agentúry, pracujúce pre spoločenstvo; existencia jedného Služobného poriadku by mala poskytnúť užitočný nástroj na posilnenie spolupráce medzi inštitúciami a agentúrami v oblasti personálnej politiky, v záujme hladkého fungovania spoločenstva a efektívneho využívania ľudských zdrojov.
- (6) Agentúry by mali byť zahrnuté do rozsahu právnych predpisov týkajúcich sa zamestnancov, aby sa zabezpečilo harmonické uplatňovanie predpisov, a najmä aby sa zabezpečila mobilita zamestnancov.
- (7) Je potrebné zachovať súlad so zásadou nediskriminácie, zakotveným v Zmluve o ES, a preto je nevyhnutné ďalej rozvíjať personálnu politiku, zabezpečujúcu rovnaké príležitosti pre všetkých, bez ohľadu na pohlavie, fyzické schopnosti, vek, príslušnosť k rase alebo etniku, sexuálnu orientáciu a manželský stav.

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 291 E, 26.11.2002, s. 33.

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ C 62 E, 11.3.2004, s. 160.

<sup>(3)</sup> Stanovisko z 18.2.2004 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).

<sup>(4)</sup> Ú. v. EÚ C 75, 24.3.2004, s. 1.

- (8) Zamestnancom v inom ako manželskom vzťahu, uznanom členským štátom ako stabilné partnerstvo, ktorí nemajú zo zákona prístup k manželstvu, musí byť poskytnutý rovnaký rozsah výhod, ako manželským párom.
- (9) Je potrebné výslovne sa zmieniť o opatreniach sociálnej povahy a o pracovných podmienkach, ktoré spĺňajú príslušné zdravotné a bezpečnostné normy; cieľom týchto opatrení je pomôcť zosúladiť pracovný a súkromný život, podporovať rovnosť príležitostí, ako aj chrániť zdravie a bezpečnosť jednotlivca.
- (10) Existuje jednoznačná potreba posilniť zásadu rozvoja služobného postupu podľa zásluh stanovením tesnejšej väzby medzi výkonom a odmeňovaním tým, že zamestnanci budú prostredníctvom štrukturálnych zmien v systéme riadenia služobného postupu viac stimulovaní k dobrým pracovným výkonom pri zabezpečení rovnosti priemerných profesných profilov medzi novými a starými štruktúrami, v súlade s plánom pracovných miest a rozpočtovou disciplínou.
- (11) Modernizácia systému riadenia služobného postupu vyžaduje väčšie uznávanie odbornej praxe zamestnancov a zásady celoživotného vzdelávania; preto je žiaduce nahradiť existujúce kategórie zamestnancov a vykonať platové preradenie zamestnancov do nových funkčných skupín riadiacich pracovníkov (AD) a asistentov (AST), a súčasne uľahčiť postup z nižšej do vyššej skupiny pomocou nového certifikačného mechanizmu.
- (12) Vznikla potreba vytvoriť systém zabezpečenia rovnosti priemerných profesných profilov, ktorý, ak bude posudzovaný ako celok, spravodlivo a dostatočne vyváži, po prvé, zvýšenie celkového počtu platových tried, a po druhé, zníženie počtu platových stupňov v každej platovej triede.
- (13) Na zachovanie viacjazyčného charakteru inštitúcií je na účely prijímania a povyšovania zamestnancov potrebné klásť väčší dôraz na ovládanie jazykov a schopnosť pracovať v treťom jazyku spoločenstva.
- (14) Nestrannosť je základnou zásadou verejnej služby, ktorá je uznaná Chartou základných práv Európskej únie <sup>(1)</sup>; preto je dôležité objasniť povinnosti zamestnancov v situáciách, kde existuje skutočný alebo možný konflikt záujmov, a to ako pred odchodom, tak aj po odchode z činnnej služby.
- (15) Je potrebné vytvoriť lepší právny rámec, ktorý sa bude zaoberať problémami psychického a sexuálneho obťažovania, a na tento účel by sa mali sformulovať jasné a vhodné definície.
- (16) Keďže v Charte základných práv je zakotvené právo na slobodu vyjadrovania, je potrebné ustanoviť toto základné právo zamestnancov a určiť primerané hranice jeho uplatňovania; súčasne sú potrebné jasné právne úpravy, ktorými sa bude riadiť uverejňovanie záležitostí, súvisiacich s prácou spoločenstva všade tam, kde môžu byť ohrozené jeho legitímne záujmy.
- (17) Je potrebné vytvoriť nový právny rámec a záruky na zabezpečenie právnej ochrany zamestnancov, ktorí oznámia určitým presne definovaným osobám alebo orgánom možnú nezákonnú činnosť alebo správanie, ktoré predstavuje závažné porušenie povinností zamestnancov spoločenstva pri výkone služby.
- (18) Je potrebné dôslednejšie racionalizovať spôsob začatia a vedenia disciplinárneho konania; súčasne je potrebná väčšia stabilita členstva v disciplinárnych komisiách a treba zmeniť právne predpisy, ktoré sa týkajú dočasného pozastavenia výkonu funkcie zamestnancov.
- (19) Je potrebné objasniť postupy pre monitorovanie neprítomnosti a pre predkladanie lekárskeho potvrdenia.
- (20) Je potrebné zaviesť nový právny rámec na zabezpečenie jednotného postupu pre riešenie prípadov odbornej nespôsobilosti, ktorý zaručí príslušným zamestnancom právo na obhajobu; v tomto novom právnom rámci by sa mali riešiť prípady zamestnancov, ktorí nie sú schopní dosiahnuť očakávanú úroveň výkonov v primeranej lehote.
- (21) Je potrebné ustanoviť zavedenie pružných pracovných dohôd, ktoré za určitých podmienok budú zahrňovať najmä právo pracovať na čiastočný úväzok, využívať výhodu zdieľaných úväzkov a získania predĺženého pracovného voľna z osobných dôvodov; podobne je potrebné zaviesť ustanovenia o pracovnom voľne z rodinných dôvodov, a najmä právo na pružnejšiu materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, dovolenku pri adopcii dieťaťa a rodičovskú dovolenku, ako aj dovolenku v prípade vážnej choroby člena rodiny.
- (22) V záujme zaručenia zvyšovania kúpnej sily zamestnancov spoločenstva súbežne s kúpnu silou štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe členských štátov je potrebné zachovať princíp mechanizmu viacročnej úpravy plátov, známeho ako „metóda“, predĺžením jeho uplatňovania do

(<sup>1</sup>) Ú. v. ES C 364, 18.12.2000, s. 1.

31. decembra 2012, s preskúmaním po štyroch rokoch z hľadiska súladu s rozpočtovou disciplínou.
- (23) Výhody, ktoré zamestnancom prináša systém viacročnej úpravy plátov, by mali byť vyvážené zavedením osobitného odvodu, ktorý bude odrážať náklady na sociálnu politiku, na zlepšené pracovné podmienky a Európske školy; tento osobitný odvod by sa mal každoročne zvyšovať a mal by sa uplatňovať na všetkých zamestnancov počas rovnakého obdobia ako samotný systém.
- (24) Keďže náklady na opravné koeficienty, uplatnené na prevody častí platu do iných členských štátov, sa stali neúmernymi, prevody s opravnými koeficientmi by sa mali obmedziť na menšiu časť platu a na prípady, keď prevod je nevyhnutný na to, aby zamestnanec mohol zaplatiť výdavky vyplývajúce z jeho zákonných povinností k rodinným príslušníkom v iných členských štátoch.
- (25) Kritérium, na základe ktorého bývalí zamestnanci zostávajú poistení v rámci spoločného systému nemocenského poistenia, sa pri uplatňovaní ukázalo ako neisté, a preto by sa malo zjednodušiť.
- (26) Jednotlivé prídavky by sa mali zracionalizovať prostredníctvom dôkladnej revízie niektorých prídavkov a zrušenia iných, aby sa zjednodušili a sprehľadnili administratívne predpisy; preto je potrebné zosúladiť náhradu cestovných a služobných výdavkov s reálnymi nákladmi a zjednodušiť administratívu; aj príspevok na vzdelanie by sa mal v budúcnosti podobne prispôsobiť skutočným výdavkom.
- (27) Je potrebné uskutočniť reformu systému rodinných prídavkov, aby sa zlepšila situácia rodín a aby sa najmä riešili problémy rodičov s malými deťmi.
- (28) Keďže dôchodky sú vyjadrené ako časť konečného platu, je potrebné zabezpečiť, aby sa v budúcnosti plat a dôchodky upravovali súbežne, pri zachovaní poistno-technického základu systému a príslušných príspevkových podielov, ktoré platí zamestnanec a zamestnávateľ, a zásady, že dôchodky sú výdavkom rozpočtu spoločenstva; tento cieľ vyžaduje vytvorenie mechanizmu na zabezpečenie krátkodobej a dlhodobej poistno-technickej rovnováhy systému.
- (29) Demografické zmeny a meniaci sa veková štruktúra príslušného obyvateľstva čoraz väčšmi zatažujú systém dôchodkového zabezpečenia spoločenstva a vyžadujú, aby sa zvýšila veková hranica odchodu do dôchodku a aby sa znížila ročná miera prírastku pre výpočet práv na dôchodok, avšak v súlade s prechodnými opatreniami pre zamestnancov, ktorí už sú v činnnej službe.
- (30) Následkom prehlbujúcej sa integrácie Európskej únie a skutočnosti, že dôchodcovia si môžu voľne zvoliť miesto svojho trvalého pobytu v Európskej únii, spôsobili zastaranosť systému opravných koeficientov pre dôchodky; tento systém súčasne spôsobil problémy, pokiaľ ide o miesto trvalého pobytu dôchodcov, ktoré treba vyriešiť; tento systém by sa preto mal zrušiť s dostatočným prechodným obdobím pre dôchodcov a zamestnancov, ktorí boli prijatí do zamestnania pred nadobudnutím účinnosti tohto nariadenia.
- (31) Podmienky, z ktorých vychádzajú existujúce ustanovenia o invalidných dôchodkoch a pozostalostných dôchodkoch, sa od svojho prvého schválenia zmenili a mali by sa preto aktualizovať a zjednodušiť.
- (32) Pravidlá pre vyplácanie odchodného treba zmeniť tak, aby brali do úvahy predpisy spoločenstva o prenosnosti dôchodkových práv; to treba dosiahnuť opravou niekoľkých nezrovnalostí a zavedením väčšej pružnosti.
- (33) Predpisy o pružnom čase odchodu do dôchodku by mali brať do úvahy záujmy zamestnancov aj inštitúcií a zväziť rozpočtové dôsledky; príslušné opatrenia by mali byť viazané na žiadosť zamestnanca a mali by byť sprevádzané vhodnými finančnými podmienkami; využitie tejto možnosti by sa malo oznámiť rozpočtovému orgánu; cieľom tohto ustanovenia by malo byť uľahčenie personálneho riadenia, najmä v menších inštitúciách; realistická voľba v prospech predčasného odchodu do dôchodku pred dosiahnutím dôchodkového veku závisí od zachovania zdravotného poistenia a rodinných prídavkov; tieto opatrenia však musia byť vyvážené zvýšením minimálneho veku na 55 rokov a zavedením možnosti pracovať aj po dosiahnutí vekovej hranice odchodu do dôchodku platnej v súčasnosti.
- (34) Podmienky zamestnávania, zahrnujúce celkovú výšku platu a dôchodkov pre zamestnancov, si udržiavajú takú úroveň, že nezávislá a európska stála štátna služba dokáže

- prilákať a udržať najlepších uchádzačov zo všetkých členských štátov.
- (35) Ustanovenia použiteľné na zamestnancov vo vedeckých a technických službách a na zamestnancov pracujúcich v tretích krajinách by sa mali upraviť, objasniť a zosúladiť so všeobecnými ustanoveniami.
- (36) Je potrebné ustanoviť novú kategóriu zamestnancov, ktorí nie sú v trvalom pracovnom pomere, konkrétne kategóriu zmluvných zamestnancov; títo zamestnanci, ktorých pracovné povinnosti sú obmedzenejšie, budú zvyčajne povinní pracovať pod dohľadom zamestnancov alebo dočasných zamestnancov; budú zamestnaní okrem iného preto, aby prípadne nahradili pomocných zamestnancov a zamestnancov kategórie D v inštitúciách, úradoch a na zastúpeniach Komisie, na delegáciách a v agentúrach, ako aj vo výkonných agentúrach a iných orgánoch vytvorených špecifickým právnym aktom; práva a povinnosti týchto zmluvných zamestnancov by mali byť vymedzené obdobne ako práva a povinnosti dočasných zamestnancov, najmä pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, prídavky a pracovné podmienky.
- (37) Je potrebné prijať prechodné ustanovenia, ktoré umožnia postupné uplatňovanie nových predpisov a opatrení, pri rešpektovaní práv, ktoré zamestnanci získali v rámci systému spoločenstva pred nadobudnutím účinnosti týchto zmien Služobného poriadku, berúc pri tom do úvahy ich oprávnené očakávania.
- (38) Opatrenia týkajúce sa najmä modernizácie služobného postupu a finančné opatrenia boli akceptované ako celok organizáciami zastupujúcimi zamestnancov, s ktorými sa uskutočnili konzultácie v rámci Konzultačného výboru zriadeného rozhodnutím Rady z 23. júna 1981.
- (39) Preto je potrebné zmeniť a doplniť Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev, upravený v nariadení (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 <sup>(1)</sup>, naposledy zmenenom a doplnenom nariadením (ES, Euratom) č. 2182/2003 <sup>(2)</sup>,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

#### Článok 1

Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev sa týmto menia a dopĺňajú tak, ako je stanovené v prílohe I, pokiaľ ide o Služobný poriadok zamestnancov, a v prílohe II, pokiaľ ide o Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov.

#### Článok 2

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. mája 2004.

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

V Bruseli 22. marca 2004

Za Radu  
predseda  
B. COWEN

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1.

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ L 327, 16.12.2003, s. 3.

## PRÍLOHA I

## ZMENY SLUŽOBNÉHO PORIADKU ZAMESTNANCOV EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev sa mení a dopĺňa takto:

1. Znenie článkov 1 a 1a sa nahrádza týmto znením:

„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 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.“

2. Vkladajú sa tieto nové články:

„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.“

3. Pôvodný článok 1a sa stáva článkom 1d, ktorý sa mení a dopĺňa takto:

- a) doterajšie znenie odseku 1 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- b) v odseku 2 sa za slová „ženy v pracovnom živote“ vkladá táto veta:

„ktorý musí byť základným prvkom, zohľadňovaným pri uplatňovaní všetkých aspektov tohto Služobného poriadku.“;

c) vkladajú sa tieto odseky:

„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 funkciám rozumejú 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 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. Týmto cieľmi je možné ospravedlniť predovšetkým dojednanie povinnej vekovej pre odchod do dôchodku a minimálnej vekovej hranice pre čerpanie starobného dôchodku.“

4. Vkladá sa nový článok:

„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 špecifickými 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.“

5. Článok 2 sa mení a dopĺňa takto:

- a) doterajší prvý odsek sa očísľuje a mení na odsek 1;
- b) druhý a tretí odsek sa vypúšťajú;
- c) dopĺňa sa nový odsek 2, ktorý znie:

„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.“

6. V článku 4 sa doterajšie znenie odseku 3 nahrádza týmto novým znením:

„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.“

7. Doterajšie znenie článkov 5, 6 a 7 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.

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 sadzbami 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.“

#### „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.“

8. Článok 9 sa mení a dopĺňa takto:

a) v ods. 1 písm. a) sa za tretiu zarážku vkladá nová zarážka, ktorá znie:

„— jeden alebo viacero spoločných poradných výborov pre otázky odbornej nespôsobilosti, v závislosti od počtu zamestnancov v miestach zamestnania;“;

b) v odseku 2 sa znenie druhého pododseku nahrádza týmto novým znením:

„Zamestnancom inštitúcie bude poskytnutý zoznam týchto orgánov.“;

c) doterajšie znenie odseku 5 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

d) pridáva sa tento nový odsek 6, ktorý znie:

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

9. Doterajšie znenie článku 10 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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 zasadaní výboru sa poskytnú príslušným orgánom.“

10. V hlave I sa pridávajú nové články 10b a 10c, ktoré znejú:

„Článok 10b

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

11. V článku 11 ods. 1 sa pridáva táto veta:

„Pridelené úlohy vykonáva objektívne, nestranne a v súlade so svojou povinnosťou zachovávať lojalnosť voči spoločenstvám.“

12. Za článok 11 sa vkladá nový článok 11a, ktorý znie:

„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 povinností, 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.“

13. Doterajšie znenie článku 12 sa nahrádza týmto novým znením:

„Článok 12

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

14. Vkladajú sa tieto nové články:

„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, hovoreným 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 zastrašujúceho, nepriateľského, útočného alebo rušivého prostredia. Sexuálne obťažovanie sa pokladá za diskrimináciu na základe pohlavia.

#### 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.“

15. V druhej vete článku 13 sa slová „zostane na svojom pracovnom mieste, bude preložený na iné miesto alebo bude vyzvaný, aby odstúpil z funkcie“ nahrádzajú slovami „zostane na svojom pracovnom mieste alebo bude preložený na iné pracovné miesto.“

16. Článok 14 sa vypúšťa.

17. Doterajšie znenie článku 15 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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.“;

18. Doterajšie znenie článku 16 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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.“;

19. Doterajšie znenie článku 17 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

20. Vkladá sa tento nový článok:

„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 nemal námietky.“

21. Článok 18 sa nahrádza týmto znením:

„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.“

22. Na konci článku 20 sa pridáva nová veta, ktorá znie:

„Zamestnanec oznámi ustanovujúcemu orgánu svoju adresu a ihneď ho informuje o každej zmene svojej adresy.“

23. V článku 21 sa vypúšťa tretí odsek.

24. Vkladá nový článok, ktorý znie:

„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 bezpečnostné normy. Priamy nadriadený je povinný na žiadosť zamestnanca vydať tieto pokyny písomne.“

25. Vkladajú sa nové články, ktoré znejú:

„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 zložitosť prípadu 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.“

26. V článku 23 sa slová „v triedach A 1 až A4“ nahrádzajú slovami „v platových triedach AD 12 až AD 16“.

27. Články 24 a 24a sa menia a dopĺňajú takto:

- a) v článku 24 sa tretí a štvrtý odsek označujú ako nový článok 24a;
- b) v novom článku 24a, v novom odseku 1 sa zámeno na začiatku vety nahrádza slovom „spoločenstvá“.

28. Doterajší článok 24a sa stáva článkom 24b.

29. Článok 25 sa mení a dopĺňa takto:

- a) znenie odseku 1 sa nahrádza týmto znením:  
„Zamestnanci môžu predkladať žiadosti týkajúce sa záležitostí, na ktoré sa vzťahuje tento Služobný poriadok, ustanovujúcemu orgánu svojej inštitúcie.“;
- b) znenie odseku 3 sa nahrádza týmto znením:  
„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.“

30. Článok 26 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v odseku 3 sa za slovo „list“ dopĺňajú slová: „na poslednú adresu, ktorú zamestnanec oznámil.“;
- b) odsek 4 sa nahrádza týmto znením:  
„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.“;
- c) v doterajšom odseku 6 sa za slová „v jeho spise“ vkladajú slová „a vyhotoviť z nich kópie“;
- d) v doterajšom odseku 7 prvá veta sa za slovo „administratívny“ vkladajú slová „alebo na bezpečnom elektronickom nosiči údajov“;
- e) na konci doterajšieho odseku 7 sa vypúšťajú slová „na Súdnom dvore“;

31. Do hlavy II sa vkladá nový článok 26a, ktorý znie:

*„Článok 26a*

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

32. V článku 27 sa vypúšťa odsek 2.

33. Znenie článku 29 sa nahrádza týmto znením:

„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 spoločností;

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 spoločností. 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 zväži 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.“

34. Znenie článku 31 sa nahrádza týmto znením:

„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 vybraní 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 spoločnosti.

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.“

35. V článku 32 sa druhý odsek nahrádza týmto novým znením:

„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.“

36. V článku 34 ods. 1 sa prvý pododsek nahrádza týmto novým znením:

„Pred prijatím do trvalého pracovného pomeru zamestnanci musia odpracovať deväťmesačnú skúšobnú lehotu.“

37. V článku 35 sa vkladá nové písmeno f), ktoré znie:

„f) rodičovská dovolenka alebo rodinná dovolenka“.

38. Článok 37 sa mení a dopĺňa takto:

a) v prvom odseku písm. a) sa doterajšie znenie druhej zarážky nahrádza týmto novým znením:

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

b) za posledných odsekom sa vkladá nový odsek, ktorý znie:

„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.“

39. Článok 39 sa mení a dopĺňa takto:

a) v písmene d) druhý pododsek sa slovami „invalidný alebo pozostalostný dôchodok“ nahrádzajú slovami „prídavok v invalidite alebo pozostalostný dôchodok“;

b) písmeno e) sa stáva písmenom f) a slovami „kategórii alebo službe“ sa nahrádzajú slovami „funkčnej skupine“;

c) vkladá sa toto nové písmeno e), ktoré znie:

„e) počas trvania dočasného preloženia si zamestnanec zachováva právo na preradenie do vyššieho platového stupňa“.

40. Článok 40 sa mení a dopĺňa takto:

a) Doterajšie znenie odseku 2 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.

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 spoločenstiev, 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) v odseku 3 druhý pododsek sa prvá veta sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- c) v odseku 4, písmeno d), slová „kategória alebo služba“ sa nahrádzajú slovami „funkčná skupina“ a za slovami „opätovného dosadenia“ sa vkladajú slová „alebo dočasného preloženia“.

41. Článok 41 ods. 3 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v druhom pododseku sa slová „kategórii alebo službe“ nahrádzajú slovami „funkčnej skupine“;
- b) doterajšie znenia šiesteho, siedmeho, ôsmeho a deviateho pododseku sa nahrádzajú týmto novým znením:

„Na uvedený prídavok sa nemôže uplatniť žiaden korekčný koeficient.“

Prídavok a celková naposledy zaplatená odmena, uvedené vo štvrtom pododseku tohto článku, sa podľa článku 3 ods. 5 prvý pododsek 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.“

42. V hlave III kapitola 2 sa vkladá nový oddiel 6 a nové články 42a a 42b, ktoré znejú:

„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 798,77 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 1065,02 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. Častky 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.“

43. Článok 43 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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 sťažnosti 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.“

44. V článku 44 sa pridáva tento nový odsek, ktorý znie:

„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 platovým 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.“

45. Doterajšie znenie článkov 45 a 46 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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.

5. Inštitúcie prijmu 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.“

46. V článku 48 sa tretí odsek nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

47. V článku 49 prvý odsek sa vypúšťa číselný údaj „13“.
48. Článok 50 sa mení a dopĺňa takto:
- v prvom odseku sa slová „Zamestnanec, zastávajúci pracovné miesto v triede A1 alebo A 2“ nahrádzajú slovami „riadiaci pracovník definovaný v článku 29 ods. 2“;
  - v treťom odseku sa vypúšťajú slová „vo svojej kategórii alebo službe“;
  - piaty odsek sa nahrádza týmto novým znením:  
  
„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.“;
49. Doterajší názov oddielu 4 „Prepustenie pre neschopnosť“ sa nahrádza novým názvom „Postupy pre riešenie otázok nespôsobilosti“;
50. Článok 51 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 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 vypočutí 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 obhajcovi, 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.“

51. Doterajšie znenie článku 52 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 spĺňa 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.“

52. V článku 54 sa slová „profesnej kategórii alebo nasledujúcej vyššej kategórii“ nahrádzajú slovami „platovej triede alebo nasledujúcej vyššej platovej triede“.

53. Doterajšie znenie článku 55a sa nahrádza týmto novým znením:

„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.

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.“

54. Vkladá sa nový článok, ktorý znie:

„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.“

55. Článok 56 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v druhom odseku sa slová „v kategórii A a B a v jazykovej službe“ nahrádzajú slovami „vo funkčnej skupine AD a vo funkčnej skupine AST 5 až 11“;
- b) v treťom odseku sa slová „kategóriách C a D“ nahrádzajú slovami „platových triedach AST 1 až AST 4“.

56. Vkladá sa nový článok 56c, ktorý znie:

„Článok 56c

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

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

57. Doterajšie znenie článku 58 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

58. Doterajšie znenie článku 59 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 neospravedlненú.

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 neospravedlненú 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 neospravedlненú 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.

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 neospravedlненú odo dňa tohto vyšetrenia. Ak sa stanoviskom nezávislého lekára nepotvrdí záver uvedeného vyšetrenia, neprítomnosť sa pokladá za ospravedlненú 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 neospravedlненú 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 neospravedlненú 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.“

59. Doterajšie znenie článku 59a sa nahrádza týmto novým znením:

„Článok 59a

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

60. Tabuľka v článku 66 sa nahrádza touto tabuľkou:

„Platové stupne	1	2	3	4	5
Platové triedy					
16	14 822,86	15 455,74	16 094,79		
15	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 620,87	14 822,86
14	11 579,04	12 065,60	12 572,62	12 922,41	13 100,93
13	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 421,25	11 579,04
12	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 094,47	10 233,93
11	7 994,35	8 330,28	8 680,33	8 921,83	9 045,09
10	7 065,67	7 362,57	7 671,96	7 885,41	7 994,35
9	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 969,38	7 065,67
8	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 159,77	6 244,87
7	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42
6	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24
5	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55
4	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69
3	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02
2	2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76
1	2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11	2 630,96“

61. Doterajšie znenie článku 66a sa nahrádza týmto novým znením:

„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 spoločností (\*), dočasné opatrenie týkajúce sa odmienu, 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 %
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.

(\*) 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).“

62. Článok 68a sa nahrádza týmto novým znením:

„Článok 68a

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

63. Článok 70 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

64. Článok 70a sa vypúšťa;

65. Článok 72 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v odseku 1 sa za prvý pododsek vkladajú tieto nové pododseky:

„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.“;

- b) v odseku 1a prvá veta sa slová „nemôže byť poistený žiadnym iným verejným systémom nemocenského poistenia“ nahrádzajú slovami „nevykonáva zárobkovú pracovnú činnosť“;

- c) v odseku 1b prvá veta sa slová „nemôže byť poistená žiadnym iným verejným systémom nemocenského poistenia“ nahrádzajú slovami „nevykonáva zárobkovú pracovnú činnosť“;

- d) odsek 2 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- e) odsek 2a sa nahrádza týmto novým znením:

„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 spoločností pred dosiahnutím veku 63 rokov;
- ii) osoby, ktoré majú nárok na pozostalostný dôchodok v dôsledku smrti bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo služieb spoločností 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 sirotsky dôchodok, nedostávajú dávku, stanovenú v odseku 1, ak o ňu nepožiadajú. Príspevok sa vypočíta na základe sirotského dôchodku.“;

- f) vkladajú sa nové odseky, ktoré znejú:

„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.“

66. V článku 76 sa za slovo „z dôvodu“ vkladajú slová „invalidity alebo“;

67. Vkladá sa nový článok 76a, ktorý znie:

„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.“

68. V hlave V sa názov kapitoly 3 nahrádza novým názvom „Dôchodky a podpora v invalidite“.

69. Článok 77 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v prvom odseku sa číslo „60“ nahrádza číslom „63“;
- b) v druhom odseku sa druhá a tretia veta nahrádzajú týmto novým znením:  
„1,90 % z tejto poslednej základnej mzdy sa zaplatí zamestnancovi za každý rok služby, uznaný podľa článku 3 prílohy VIII“;
- c) v piatom odseku sa číslo „60“ nahrádza číslom „63“.

70. Článok 78 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

71. Článok 79 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v prvom a druhom odseku sa slovo „vdova“ nahrádza slovami „pozostalá manželka“ a slová „jej manžel“ sa nahrádzajú slovom „zosnulý“;
- b) v prvom odseku sa slová „starobného alebo invalidného dôchodku“ nahrádzajú slovami „starobného dôchodku alebo podpory v invalidite“;
- c) v treťom odseku sa slová „druhom odseku článku 78“ nahrádzajú slovami „piatom odseku článku 78“.

72. Článok 79a sa vypúšťa.

73. Článok 80 sa mení a dopĺňa takto:

- a) prvý odsek sa nahrádza týmto novým znením:

„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 sirotsky dôchodok podľa článku 21 prílohy VIII.“;

- b) v treťom odseku sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podpora v invalidite“;
- c) štvrtý odsek sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- d) za štvrtý odsek sa vkladá nový odsek päť, ktorý znie:

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

- e) doterajší piaty odsek sa mení na šiesty odsek a v tomto novom šiestom odseku sa číslo „60“ nahrádza číslom „63“;
- f) dopĺňa sa tento nový odsek sedem, ktorý znie:

„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.“

74. V článku 81 prvý odsek sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

75. Článok 81a sa mení a dopĺňa takto:

- a) odsek 1 sa mení a dopĺňa takto:
  - i) v písmene c) sa slová „invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „podpora v invalidite“;
  - ii) v písmene d) sa číslovka „60“ nahrádza číslovkou „63“;
- b) v odseku 3 tretí pododsek sa slová „tretí a štvrtý“ nahrádzajú slovom „a tretí“.

76. Doterajšie znenie článku 82 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

77. Článok 83 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v odseku 2 sa číselný údaj „8,25 %“ nahrádza údajom „9,25 %“ a dopĺňa sa táto veta:  
„Príspevok sa upraví v súlade s predpismi ustanovenými v prílohe XII.“;
- b) odsek 4 sa vypúšťa.

78. Vkladá sa nový článok 83a, ktorý znie:

„Článok 83a

1. Rovnováha systému sa udržiava v súlade s 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 poisťno-technickej rovnováhy je rozdiel aspoň 0,25 bodu, Rada zváži, 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.“

79. K článku 85 sa pridáva tento odsek:

„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.“

80. V článku 85a ods. 2 šiesta zarážka sa slová „invalidné dôchodky“ nahrádzajú slovami „podpory v invalidite“.

81. V článku 86 sa doterajšie znenie ods. 2 a 3 nahrádza týmto novým znením:

„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.“

82. Články 87, 88 a 89 sa vypúšťajú.

83. Článok 90 ods. 3 sa vypúšťa.

84. Vkladajú sa nové články, ktoré znejú:

*„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.“

85. Článok 91a sa nahrádza týmto novým znením:

*„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.“

86. Články 92, 93 a 94 sa nahrádzajú týmto novým znením:

*„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.“

87. Články 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 106 a 107 sa vypúšťajú.

88. Vkladá sa nový článok 107a, ktorý znie:

**„Článok 107a**

Prechodné ustanovenia sú stanovené v prílohe XIII.“

89. Doterajšie znenie článku 110 sa nahrádza týmto novým znením:

**„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.“

90. Príloha I sa nahrádza takto:

**„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 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		

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
<b>Riadiaci pracovník pracujúci 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 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 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	<b>Asistent pracujúci napríklad ako:</b> osobný asistent (o.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník
<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 10	AST 10	<b>Asistent pracujúci napríklad ako:</b> osobný asistent (o.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník
<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	<b>Asistent pracujúci napríklad ako:</b> osobný asistent (o.a.); administratívny pracovník; technický pracovník; IT pracovník

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
<b>Riadiaci pracovník pracujúci napríklad ako:</b> prekladateľ; tlmočník; ekonóm; právnik; lekár; veterinárny kontrolór; vedec; výskumník; finančný pracovník; audítor	AD 8	AST 8	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: samostatný administratívny pracovník;</b> 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	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: samostatný administratívny pracovník;</b> 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	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: administratívny pracovník;</b> dokumentarista; technický pracovník; 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 5	AST 5	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: administratívny pracovník;</b> dokumentarista; technický pracovník; IT pracovník
		AST 4	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: pomocný administratívny pracovník;</b> pomocný dokumentarista; pomocný technický pracovník; pomocný IT pracovník
		AST 3	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: pomocný administratívny pracovník;</b> pomocný dokumentarista; pomocný technický pracovník; pomocný IT pracovník; parlamentný zriadenec (uvádzač) <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Počet pracovných miest parlamentných zriadenecov v Európskom parlamente nesmie presiahnuť 85.

Funkčná skupina AD		Funkčná skupina AST	
		AST 2	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: pracovník</b> v registratúre; pracovník technickej obsluhy; IT operátor; parlamentný zriaďovateľ (1)
		AST 1	<b>Asistent pracujúci napríklad ako: pracovník</b> v registratúre; pracovník technickej obsluhy; IT operátor; parlamentný zriaďovateľ (1)

(1) Počet pracovných miest parlamentných zriaďovateľov 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 %	–

91. Príloha II sa mení a dopĺňa takto:

a) Článok 1 sa mení a dopĺňa takto:

i) v druhom odseku sa za prvú vetu sa vkladá nová veta, ktorá znie:

„Inštitúcia však môže rozhodnúť, že podmienky pre zvolenie budú určené podľa preferencií zamestnancov inštitúcie, vyjadrenými v referende.“;

ii) vo štvrtom odseku sa slová „všetkých kategórií zamestnancov a všetkých služieb“ nahrádzajú slovami „oboch funkčných skupín“;

b) v článku 3a tam, kde sa vyskytujú v prvom a štvrtom odseku slová „tretí pododsek článku 2“ nahrádzajú sa slovami „článok 2 ods. 2“;

c) oddiel 3 nazvaný „Disciplinárna Komisia“, ktorý obsahuje články 4, 5 a 6, sa vypúšťa;

d) oddiel 4 sa prečísľuje na „oddiel 3“ a „oddiel 5“ sa prečísľuje na „oddiel 4“;

- e) Doterajšie znenie článku 10 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- f) dopĺňa sa nový oddiel 5, ktorý znie:

„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.“

92. Príloha III sa mení a dopĺňa takto:

- a) článok 1 ods. 1 sa mení a dopĺňa takto:
- i) druhý pododsek sa mení a dopĺňa takto:
- A) v písmene c) sa pridávajú slová „a ponúkanou funkčnou skupinou a platovou triedou“;
- B) v písmene d) sa pred slovo „diplomy“ vkladajú slová „podľa článku 5 ods. 3 Služobného poriadku“;
- ii) v treťom pododseku sa slová „tretom pododseku článku 2“ nahrádzajú slovami „článku 2 ods. 2“;
- b) článok 3 sa mení a dopĺňa takto:
- i) doterajšie znenie prvého pododseku sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- ii) v druhom pododseku sa slová „tretom pododseku článku 2“ nahrádzajú slovami „článku 2 ods. 2“;
- iii) v štvrtom odseku sa za slovo „ktorých“ vkladajú slová „funkčná skupina a“;
- iv) dopĺňa sa tento odsek:  
  
„Ak sa výberová Komisia skladá z viac ako štyroch členov, musia byť obe pohlavia zastúpené aspoň dvoma členmi“;
- c) dopĺňa sa nový článok 7, ktorý znie:

„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 Spoločenstiev 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.

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.“

93. Jediný článok prílohy IV sa mení a dopĺňa takto:

- a) v odsekoch 1 a 1a sa číslovka „60“ nahrádza číslovkou „63“;
- b) odsek 1a sa posunie, označí sa ako odsek 4, a doterajšie znenie prvého pododseku sa nahrádza týmto novým znením:

„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 poisťenia, na dávky zo systému nemocenského poisťenia, 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“.

94. Doterajšie znenie prílohy IVa sa nahrádza týmto novým znením:

„PRÍLOHA IVa

## PRÁCA NA ČIASŤOČNÝ 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.

#### Článok 5

Ustanovujúci orgán môže vydať podrobné pravidlá uplatňovania týchto ustanovení.“

95. Príloha V sa mení a dopĺňa takto:

a) článok 6 sa mení a dopĺňa takto:

i) prvý odsek sa mení a dopĺňa takto:

A) v siedmej zarážke sa vypúšťajú slová „narodenie alebo“;

B) za doterajšiu siedmu zarážku sa vkladajú nové zarážky, ktoré znejú:

„— 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.“;

C) za doterajšiu ôsmu zarážku sa vkladá nová zarážka, ktorá znie:

„— veľmi vážna choroba dieťaťa, potvrdená lekárom, alebo hospitalizácia dieťaťa mladšieho ako 12 rokov: najviac päť dní“;

D) za doterajšiu deviatu zarážku sa vkladajú nové zarážky, ktoré znejú:

„— 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.“;

ii) v druhom odseku sa slová „tretím odsekom článku 24 Služobného poriadku“ nahrádzajú slovami „článkom 24a Služobného poriadku.“;

iii) dopĺňa sa tento nový odsek, ktorý znie:

„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) článok 7 sa mení a dopĺňa takto:

i) druhý a tretí odsek sa vypúšťajú;

ii) doterajší piaty odsek sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

96. V prílohe VI v článkoch 1 a 3 sa slová „kategóriách C a D“ nahrádzajú slovami „platových triedach AST 1 až AST 4“.

97. Príloha VII sa mení a dopĺňa takto:

a) článok 1 sa mení a dopĺňa takto:

i) doterajšie znenie ods. 1 sa nahrádza týmto novým znením:

„1. Príspevok na domácnosť stanoví v základnej výške 149,39 EUR, plus 2 % zo základného platu zamestnanca.“;

ii) v odseku 2 sa písmeno c) mení na písmeno d) a vkladá sa nové písmeno, ktoré znie:

„c) zamestnancovi, ktorý je zaregistrovaný ako stály nemanželský partner, ak:

i) dvojica predloží právny dokument, uznaný ako taký členským štátom alebo iným príslušným orgánom členského štátu, potvrdzujúci ich stav ako partnerov v nemanželskom zväzku;

ii) ani jeden z partnerov nie je v manželskom zväzku alebo inom nemanželskom partnerskom vzťahu;

iii) partneri nie sú v žiadnom z nasledujúcich príbuzenských vzťahov: rodič, dieťa, prarodič, vnuk/vnučka, brat, sestra, teta, strýko, synovec, neter, zať, nevesta;

iv) 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“;

iii) v novom odseku 2 písm. d) sa slová „stanovené v bodoch a) a b)“ nahrádzajú slovami „stanovené v písm. a), b) a c)“;

iv) v odseku 3 prvá veta sa slová „tretieho stupňa triedy C 3“ nahrádzajú slovami „druhého platového stupňa triedy 3“;

b) článok 2 sa mení a dopĺňa takto:

i) v odseku 1 sa číselný údaj „247,86 EUR“ nahrádza číselným údajom „326,44 EUR“;

ii) v odseku 2 sa dopĺňa tento nový pododsek, ktorý znie:

„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.“;

c) článok 3 sa mení a dopĺňa takto:

i) doterajší článok sa mení na odsek 1 a prečísľuje sa;

- ii) v novom odseku 1 sa prvý pododsek nahrádza týmto novým znením:
- „1. V súlade s podmienkami stanovenými vo všeobecných vykonávacích predpisoch zamestnanec dostáva príspevok na vzdelanie zodpovedajúci skutočne vzniknutým nákladom do maximálnej výšky 221,50 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.“;
- iii) tretí pododsek sa mení a dopĺňa takto:
- A) prvá veta sa nahrádza týmto novým znením:
- „Poskytovaný príspevok podlieha stropu dvojnásobku maxima, predpísaného v prvom pododseku.“;
- B) k druhej zarážke sa na konci pridáva toto nové znenie:
- „alebo ak dieťa navštevuje zariadenie vyššieho vzdelávania v inej krajine, ako v ktorej má zamestnanec miesto zamestnania.“;
- C) za druhú zarážku sa pridáva nová tretia zarážka, ktorá znie:
- „— 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.“;
- iv) za prvý pododsek sa vkladá nový druhý pododsek, ktorý znie:
- „Požiadavka navštevovania školy, ktorá účtuje poplatky, sa neuplatňuje na platby podľa tretieho pododseku.“;
- v) vkladá sa tento nový odsek 2, ktorý znie:
- „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 79,74 EUR mesačne. Uplatňuje sa odsek 1 posledný pododsek prvá veta.“;
- d) vypúšťajú sa oddiely 2a a 2b vrátane článkov 4a a 4b;
- e) článok 5 ods. 1 sa mení a dopĺňa takto:
- i) doterajšie znenie prvého pododseku sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“;
- ii) v druhom pododseku sa za slová „manžel a manželka, ktorí sú zamestnancami“ vkladajú slová „alebo ostatnými zamestnancami“ a slovo „usadenie“ sa nahrádza slovom „usídlenie“;
- f) článok 6 ods. 1 sa mení a dopĺňa takto:
- i) prvý pododsek sa mení a dopĺňa takto:
- A) v prvej vete sa slová „ktorý spĺňa požiadavky článku 5 ods. 1“ nahrádzajú slovami „ktorý predloží dôkaz o zmene bydliska“;
- B) v druhej vete sa za slová „manžel a manželka, ktorí sú zamestnancami“ vkladajú slová „alebo ostatnými zamestnancami“;

g) doterajšie znenie článku 7 ods. 2 sa nahrádza týmto novým znením:

„1. Základom pre výpočet náhrady je cestovné za prvú triedu najkratšou a najekonomickejšou 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.“;

h) článok 8 sa mení a dopĺňa takto:

i) doterajšie znenie odsekov 1 a 2 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.

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 kilometrové je:

0 EUR za každý km od	0 do 200 km
0,3320 EUR za každý kilometer od	201 do 1 000 km
0,5533 EUR za každý kilometer od	1 001 do 2 000 km
0,3320 EUR za každý kilometer od	2 001 do 3 000 km
0,1106 EUR za každý kilometer od	3 001 do 4 000 km
0,0532 EUR za každý kilometer od	4 001 do 10 000 km
0 EUR za každý kilometer nad	10 000 km.

K vyššie uvedenému príspevku na kilometer vzdialenosti pripočíta paušálny príplatok v tejto výške:

166 EUR, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom zamestnania a miestom pôvodu je od 725 km do 1 450 km;

331,99 EUR, ak vzdialenosť po železnici medzi miestom zamestnania a miestom pôvodu je väčšia ako 1 450 km.

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

- ii) doterajšie znenie odseku 4 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“
- i) Článok 10 sa mení a dopĺňa takto:
- i) doterajšie znenie odseku 1 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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:
- Zamestnanec, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť: 34,31 EUR.
- Zamestnanec, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť: 27,67 EUR.
- Uvedená stupnica sa reviduje pri každej úprave odmien podľa článku 65 Služobného poriadku.“;
- ii) v odseku 2 druhý pododsek sa za slová „manžel a manželka, ktorí sú zamestnancami“ vkladajú slová „alebo ostatnými zamestnancami“;
- iii) odsek 3 sa vypúšťa;
- j) článok 11 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v odseku 1 sa vypúšťa druhý pododsek.
- ii) v odseku 2 sa prvá veta sa nahrádza týmto novým znením:
- „V cestovnom príkaze sa uvedie pravdepodobná dĺžka služobnej cesty, na základe ktorej sa vypočíta každá záloha, ktorú zamestnanec môže z denných diét čerpať.“;
- iii) dopĺňa sa nový odsek 3, ktorý znie:
- „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.“
- k) Doterajšie znenie článkov 12 a 13 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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 zahrnujú 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:

(EUR)		
Cieľové krajiny	Denné diéty	Hotelový limit
Belgicko	84,06	117,08
Česká republika	55,00	175,00
Dánsko	91,70	148,07
Nemecko	74,14	97,03
Estónsko	70,00	120,00
Grécko	66,04	99,63
Španielsko	68,89	126,57
Francúzsko	72,58	97,27
Írsko	80,94	139,32
Taliansko	60,34	114,33
Cyprus	50,00	110,00
Maďarsko	50,00	165,00
Lotyšsko	85,00	165,00
Litva	80,00	170,00
Luxembursko	82,00	106,92
Malta	60,00	115,00
Holandsko	78,26	131,76
Rakúsko	74,47	128,58
Poľsko	60,00	210,00
Portugalsko	68,91	124,89
Slovinsko	60,00	110,00
Slovensko	50,00	125,00
Fínsko	92,34	140,98
Švédsko	92,91	141,77
Spojené kráľovstvo	86,89	149,03

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.“

- l) Vkladá sa nový článok 13a, ktorý znie:

„Článok 13a

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

- m) články 14a a 14b sa vypúšťajú;
- n) v článku 15 prvý odsek sa slová „zamestnanci v triedach A1 a A2“ nahrádzajú slovami „riadiaci pracovníci podľa článku 29 ods. 2 Služobného poriadku“;
- o) článok 17 sa mení a dopĺňa takto:
- i) odseky 2 a 3 sa nahrádzajú týmto novým znením:

„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 nezaopatrované 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).“;

- ii) dopĺňa sa nový odsek 4, ktorý znie:

„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.“

98. Príloha VIII sa mení a dopĺňa takto:

- a) v článku 2 druhý odsek sa číslo „35“ nahrádza slovami „počet potrebný pre dosiahnutie maximálneho dôchodku v zmysle článku 77 druhý odsek Služobného poriadku“;
- b) článok 3 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;
- c) doterajšie znenie článku 4 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 3,5 % 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 požiadala a dosiahol uplatnenie tohto článku po tom, ako pokračoval v službe, zodpovedajúce časti sumy prevedenej do systému dôchodkového zabezpečenia Spoločenstva, ktorá zodpovedá poisťno-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 3,5 % 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 3,5 % p. a.

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

- d) Článok 5 sa mení a dopĺňa takto:
- i) prvý odsek sa nahrádza týmto novým znením:  
„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.“;
  - ii) V druhom odseku sa číslo „60“ nahrádza číslom „63“.
- e) V článku 6 sa slová „v triede D4, prvý stupeň“ nahrádzajú slovami „v prvom platovom stupni platovej triedy 1“.
- f) Článok 7 sa vypúšťa.
- g) Doterajšie znenie článku 8 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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 3,5 % p. a., ktorá môže byť revidovaná v súlade s predpismi ustanovenými v článku 10 prílohy XII.“
- h) Doterajšie znenie článku 9 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“;
- i) vkladá sa nový článok 9a, ktorý znie:
- „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.“

- j) Článok 11 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v odseku 1 sa slová „aktualizovaný ku skutočnému dňu prevodu“ vkladajú za slová „svojich práv na starobný dôchodok“;
  - ii) v odseku 2:
    - A) v prvom pododseku sa slová:

„má pri uvedení do funkcie právo voči Spoločenstvám na poistno-technický ekvivalent alebo paušálnu nominálnu hodnotu práv na starobný dôchodok, ktoré získal na základe tejto služby alebo činnosti“

nahrádzajú slovami:

„má po uvedení do funkcie, ale pred získaním nároku na výplatu starobného dôchodku v zmysle článku 77 Služobného poriadku právo voči Spoločenstvám na kapitálovú hodnotu, aktualizovanú ku dňu skutočného prevodu, práv na dôchodok, ktoré získal na základe tejto služby alebo týchto činností.“;
    - B) doterajšie znenie druhého pododseku sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;
    - C) dopĺňa sa nový pododsek, ktorý znie:

„Zamestnanci môžu použiť tento postup len raz pre každý členský štát a príslušný penzijný fond.“
- k) Doterajšie znenie článku 12 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 prevedený, sa stanovujú na základe rozhodnutia prijatého podľa článku 9 ods. 1 písm. h) prílohy IX.“
- l) Článok 12a sa vypúšťa.
- m) Názov kapitoly 3 sa nahrádza týmto novým znením: „Podpora v invalidite“.
- n) Článok 13 sa mení a dopĺňa takto:
- i) prvý pododsek sa prečísluje a mení na odsek 1 a slová „invalidný dôchodok“ sa nahrádzajú slovami „podpora v invalidite“;
- ii) doterajšie znenie druhého pododseku sa vypúšťa a nahrádza sa novým odsekom 2, ktorý znie:
- „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.“
- o) Článok 14 sa mení a dopĺňa takto:
- i) tam, kde sú v texte obsiahnuté slová „invalidný dôchodok“, nahrádzajú sa slovami „podpora v invalidite“ a „slovo“ dôchodok „sa nahrádza slovom“ podpora;
- ii) v druhom odseku sa slová „v tom prípade sa budú uplatňovať ustanovenia článku 16 prílohy VIII“ vypúšťajú.
- p) V článku 15 sa slovo „dôchodok“ nahrádza slovom „podpora“ a číslo „60“ sa nahrádza číslom „63“.
- q) Článok 16 sa vypúšťa.
- r) Článok 17 sa mení a dopĺňa takto:
- i) tam, kde sú v texte obsiahnuté slová „jeho vdova“, nahrádzajú sa slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“;
- ii) v prvom odseku sa slová „ak bola zaňho vydatá“ nahrádzajú slovami „ak dvojica strávila v manželstve“ a slová „vdovský dôchodok“ sa nahrádzajú slovami „pozostalostný dôchodok“.
- s) Článok 17a sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom a druhom odseku, ak sú obsiahnuté v texte slová „vdovský dôchodok“, nahrádzajú sa slovami „pozostalostný dôchodok“;
- ii) v prvom a treťom odseku, ak je v texte obsiahnuté slovo „vdova“, nahrádza sa slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“;

- iii) prvý odsek sa ďalej mení a dopĺňa takto:
- A) slová „ak bola zaň vydatá aspoň jeden rok v čase jeho odchodu zo služieb inštitúcie“ sa nahrádzajú slovami:
- „ak dvojica bola už zosobášená predtým, ako zamestnanec odišiel zo služby inštitúcie, a ak manželstvo trvalo aspoň jeden rok“;
- B) slová „jej manžel“ sa nahrádzajú slovom „manžel/manželka“.
- t) Doterajšie znenie článku 18 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“
- u) Článok 18a sa mení a dopĺňa takto:
- i) tam, kde je v texte obsiahnuté slovo „vdova“, nahrádza sa slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“, a číslo „60“ sa nahrádza číslom „63“;
- ii) prvý odsek sa mení a dopĺňa takto:
- a) tam, kde sú v texte obsiahnuté slová „ak bola zaňho vydatá aspoň jeden rok v čase jeho odchodu zo služieb inštitúcie“ nahrádzajú sa slovami
- „ak dvojica bola zosobášená už predtým, ako zamestnanec odišiel zo služieb inštitúcie, a ak manželstvo trvalo aspoň jeden rok.“;
- b) tam, kde sú v texte obsiahnuté slová „vdovský dôchodok“, nahrádzajú sa slovami „pozostalostný dôchodok“;
- c) tam, kde sú v texte obsiahnuté slová „jej manžel“, nahrádzajú sa slovom „manžel/manželka“.
- v) Doterajšie znenie článku 19 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“
- w) V článku 21 ods. 1, tam kde je v texte obsiahnuté slovo „vdova“, sa nahrádza slovami „pozostalá manželka“ a slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ sa nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podpora v invalidite“.

- x) Článok 22 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom odseku sa slovo „vdova“ nahrádza slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“;
  - ii) v treťom odseku sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ sa nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“.
- y) Článok 24 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom odseku sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“;
  - ii) v druhom odseku sa dopĺňa nová veta, ktorá znie:  
  
„Podobne právo na sirotský dôchodok zanikne, ak príjemca prestane byť pokladaný za nezaopatrené dieťa v zmysle článku 2 prílohy VII.“
- z) V článku 25 sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“;
- aa) v článku 26 sa slovo „vdova“ nahrádza slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“ a slová „bude mať nárok“ sa nahrádzajú slovami „má nárok“;
- bb) doterajšie znenie článku 27 sa nahrádza týmto novým znením:

*„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 ožení/vydá pred smrťou svojho bývalého manžela/svojej bývalej manželky. Ustanovenia článku 26 sa uplatnia v prípade, že sa znovu ožení/vydá po smrti svojej bývalej manželky/svojho bývalého manžela.“;

- cc) článok 28 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom odseku sa slová „rozvedených manželiek“ nahrádzajú slovami „rozvedených manželov/rozvedených manželiek“ a slovo „vdovu“ sa nahrádza slovami „pozostalého manžela/pozostalú manželku.“;
  - ii) v druhom odseku sa slová „svojho podielu, jej podiel“ nahrádzajú slovami „svojho podielu, jeho/jej podielu“;
- dd) v článku 29 sa slová „rozvedená manželka“ nahrádzajú slovami „rozvedený manžel/rozvedená manželka“ a slovo „vdove“ sa nahrádza slovami „pozostalému manželovi/pozostalej manželke“;
- ee) v článku 31 sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“;

- ff) v článku 31a sa doterajší text:  
 „alebo podľa nariadení (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 alebo (Euratom, ESUO, EHS) č. 2530/72 alebo (ESUO, EHS, Euratom) č. 1543/73 alebo (ESUO, EHS, Euratom) č. 2150/82 alebo (ESUO, EHS, Euratom) č. 1679/85“  
 nahrádza slovami  
 „alebo podľa nariadenia (EHS) č. 1857/89 (\*), nariadenia (ES, Euratom) č. 1746/2002 (\*\*), nariadenia (ES, Euratom) č. 1747/2002 (\*\*\*) alebo nariadenia (ES, Euratom) č. 1748/2002 (\*\*\*\*)“
- 
- (\*) 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).  
 (\*\*) Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 1.  
 (\*\*\*) Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 5.  
 (\*\*\*\*) Ú. v. ES L 264, 2.10.2002, s. 9.“
- gg) v článku 34 sa doterajšie znenie druhého odseku nahrádza týmto novým znením:  
 „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.“;
- hh) v článku 35 sa slová „starobného, invalidného alebo pozostalostného dôchodku“ nahrádzajú slovami „starobného alebo pozostalostného dôchodku alebo podpory v invalidite“;
- ii) v článku 36 sa za slová „z miezd“ vkladajú slová „a podpôr v invalidite“;
- jj) článok 39 sa vypúšťa;
- kk) článok 40 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom odseku sa slová „starobného, invalidného, pozostalostného alebo dočasného dôchodku“ nahrádzajú slovami „starobného alebo pozostalostného dôchodku, alebo dočasného dôchodku alebo podpory v invalidite“;
- ii) doterajšie znenie ods. 2 sa nahrádza týmto novým znením:  
 „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.“;
- ll) článok 42 sa mení a dopĺňa takto:
- i) slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ sa nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“;
- ii) medzi slová „svoj dôchodok“ a „do jedného roka“ sa vkladajú slová „alebo svoju podporu“;
- mm) v článku 44 sa pred slovo „zbavený“ vkladá slovo „dočasne“ a slová „podľa článku 86 Služobného poriadku“ sa nahrádzajú slovami „podľa článku 9 prílohy IX“;
- nn) v článku 45 sa doterajšie znenie ods. 3 nahrádza týmto novým znením:  
 „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.“;
- oo) v článku 46 sa slová „starobný alebo invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „starobný dôchodok alebo podporu v invalidite“.

99. Príloha IX sa nahrádza takto:

„PRÍLOHA IX

## **DISCIPLINÁRNE KONANIE**

### Oddiel 1

#### **Všeobecné ustanovenia**

##### *Článok 1*

1. Vždy, keď OLAF vyšetrowaním odhalí možnosť osobnej účasti zamestnanca alebo bývalého zamestnanca určitej inštitúcie, táto osoba musí byť o tom urýchlene informovaná, ak sa tým nenaruší ďalší priebeh vyšetrowania. V žiadnom prípade sa závery, poukazujúce menovite na zamestnanca, nesmú po skončení vyšetrowania 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 vyšetrowania a použitie vyšetrowacích 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 vyšetrowaní inštitúciou OLAF nemôže byť podaná žaloba proti zamestnancovi, ktorý bol obvinený, príslušné vyšetrowanie 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 vyšetrowania, vykonané ustanovujúcim orgánom.

2. Ustanovujúci orgán informuje príslušnú osobu v čase ukončenia vyšetrowania, poskytne jej závery vyšetrowacej 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 prijímú v súlade s článkom 110 Služobného poriadku vykonávacie opatrenia pre tento článok.

##### *Článok 3*

1. Na základe vyšetrowacej 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 vypočítaný podľa ustanovení tejto prílohy, môže byť požiadaný, aby sa vyjadril písomne, alebo môže byť zastúpený osobou podľa vlastného výberu.

#### 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 vybraný 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.
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.

#### 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.

#### 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 zasadnutí 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 predpisov, 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.

## 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.“

100. Príloha X sa mení a dopĺňa takto:

a) v článku 2 sa doterajšie znenie druhého odseku nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

b) v článku 3 sa doterajšie znenie prvej vety nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- c) doterajšie znenie článku 5 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“;

- d) v článku 6 sa slová „piatich kalendárnych dní“ nahrádzajú slovami „tri a pol pracovného dňa“;
- e) článok 7 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v prvom odseku sa slová „päť kalendárnych dní“ nahrádzajú slovami „tri a pol pracovného dňa“ a slová „dva a pol kalendárneho dňa“ sa nahrádzajú slovami „dva pracovné dni“;
  - ii) v druhom odseku sa slová „20 kalendárnych dní“ nahrádzajú slovami „14 pracovných dní“.
- f) Článok 9 sa mení a dopĺňa takto:
- i) v odseku 1 sa slová „20 kalendárnych dní, nasledujúcich po sebe“ nahrádzajú slovami „14 pracovných dní“;
  - ii) v odseku 2 sa prvý pododsek mení a dopĺňa takto:
    - a) slová „kalendárnych dní“ sa nahrádzajú slovami „pracovných dní“;
    - b) druhá veta sa vypúšťa;
- g) článok 10 ods. 1 sa mení a dopĺňa takto:
- i) šiesty pododsek sa mení a dopĺňa takto:
    - a) v štvrtej zarážke sa číslo „8“ nahrádza číslom „7“;
    - b) za štvrtou zarážkou sa vkladá nová zarážka, ktorá znie:  
„— 30 %, ak je hodnota vyššia ako 7, ale nie vyššia ako 9.“
    - c) V piatej zarážke sa číslo „8“ nahrádza týmto novým znením „9, ale nie vyššia ako 11“;
    - d) pridáva sa táto nová zarážka, ktorá znie:  
„— 40 %, ak je hodnota vyššia ako 11.“;
  - ii) pridávajú sa tieto nové pododseky, ktoré znejú:

„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.“

- h) V článku 13 prvý odsek prvá veta sa slová „každých šesť mesiacov“ nahrádzajú slovami „raz za rok“.
- i) V článku 16 prvý odsek sa slová „v eurách alebo mene krajiny zamestnania“ nahrádzajú slovami „v eurách, v mene krajiny zamestnania alebo v mene, v ktorej vznikli výdavky“.
- j) Článok 17 sa mení a dopĺňa takto:
- i) prvý odsek sa mení a dopĺňa takto:
- a) slová „nevyužívajúcemu zariadené bývanie, poskytnuté inštitúciou“ sa nahrádzajú slovami „ktorému bolo poskytnuté ubytovanie podľa článku 5 alebo 23 tejto prílohy a“;
- b) [neuplatniteľné na anglické znenie];
- ii) v druhom odseku sa slová „skutočné výdavky na usídlenie“ nahrádzajú slovami „ostatné výdavky, ktoré vznikli v súvislosti s touto zmenou bydliska“.
- k) Článok 18 sa mení a dopĺňa takto:
- i) druhý a tretí odsek sa nahrádza týmto novým znením:
- „Zamestnanec bude dostávať aj denné diéty stanovené v článku 10 prílohy VII, mínus 50 %, s výnimkou prípadov vyššej moci, ktoré určí ustanovujúci orgán.“;
- ii) [neuplatniteľné na anglické znenie].
- l) Doterajšie znenie článku 19 sa nahrádza týmto novým znením:
- „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.“
- m) V článku 21 sa doterajšie znenie prvého a druhého odseku nahrádza týmto novým znením:
- „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;
- b) prepravu jeho osobných vecí alebo uskladnenie jeho nábytku a osobných vecí v prípade, že je poskytnuté ubytovanie s nábytkom.“
- n) V článku 23 sa slová „úrovni jeho povinností“ nahrádzajú slovami „jeho povinnostiam“.
- o) Kapitola 5, vrátane článku 26, sa vypúšťa.
- p) Kapitola 6, vrátane článku 27, sa vypúšťa.

101. doterajšie znenie prílohy XI sa nahrádza týmto novým znením:

„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 spoločenstiev (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 platov 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) platov 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 platov národných štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe (špecifické ukazovatele)

- a) Na účely merania percentuálnej zmeny kúpnej sily platov 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;
- 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:

- a) čistá odmena a čistý dôchodok bez korekčného koeficientu sa zvýšia alebo znížia o vyššie uvedenú ročnú úpravu;
- b) 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;
- c) prevod čistých čiastok na hrubé čiastky vychádza zo situácie slobodného zamestnanca, ktorý nepoberá príspevky a prídavky uvedené v Služobnom poriadku.

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 vykonajú 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 vykonajú 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 priebežné 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 zasadaní, 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 priebežnej 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. Prah citlivosti pre šesťmesačné obdobie uvedené v článku 5 ods. 2 tejto prílohy je stanovený ako percento zodpovedajúce 7 % pre obdobie 12 mesiacov.

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 upraví podľa postupu ročnej úpravy;
- b) ak v Bruseli nie je dosiahnutý prah citlivosti, upraví 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:

Velkosťou 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 NADOBUDNUTIA ÚČINNOSTI KOREKČNÉHO KOEFICIENTU (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 KOEFICIENTOV (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 odhalujú 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:

- 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 dlhodobo 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.

## 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.“

102. Dopĺňujú sa tieto nové prílohy, ktoré znejú:

„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 určia 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 začínajúcim 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 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. Vyrovnanie 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.

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 plátov (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 zvýšení, očistené od inflácie.

3. Na základe výpočtu práv na dôchodok, ktoré vznikli príslušnému zamestnancovi, poistno-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:

$${}_m|a_x = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_x \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

kde:

x = vek zamestnanca k 31. decembru roka n-1

$\tau$  = úroková sadzba

${}_kP_x$  = 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 tabulky 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:

$${}_m|a_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 - {}_kP_x) \times (1 + \text{GSG})^{k-m-0.5}$$

kde:

- $x$  = vek zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $y$  = vek manžela/manželky zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $\tau$  = úroková sadzba
- ${}_kP_x$  = pravdepodobnosť, že zamestnanec vo veku  $x$  rokov bude ešte žiť o  $k$  rokov
- ${}_kP_y$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku  $y$  rokov (manžel/manželka zamestnanca vo veku  $x$  rokov) bude ešte žiť o  $k$  rokov
- $m$  = 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:

- a) prírastkovú motiváciu pre zamestnancov, ktorí zostanú po službe po dosiahnutí dôchodkového veku;
- b) 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-matematickej 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:

$$a_x = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_x \times (1 + \text{GSG})^{k-0.5}$$

kde:

- $x$  = vek zamestnanca k 31. decembru roka  $n-1$
- $\tau$  = úroková sadzba
- ${}_kP_x$  = 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:

$$\alpha_{xy} = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 - {}_kP_x) \times (1 + GSG)^{k-0.5}$$

kde:

x = vek zamestnanca k 31. decembru roka n-1

y = vek manžela/manželky zamestnanca k 31. decembru roka n-1

$\tau$  = úroková sadzba

${}_kP_x$  = 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)

${}_kP_y$  = pravdepodobnosť, že osoba vo veku y rokov (manželka zamestnanca vo vekux rokov) bude ešte žiť o k rokov

GSG = odhadovaná ročná miera všeobecného rastu platov (miera ročnej zmeny v platových stupniciach).

#### 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 poisťno-matickej 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:

$$\alpha_y = \sum_{k=1}^{\omega-y+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 + GSG)^{k-0.5}$$

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 tabulky 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 úrokovej 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.

*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.

## 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 roztriedujú podľa charakteru a významu povinností, s ktorými sú spojené, na štyri kategórie A\*, B\*, C\* a D\*, v klesajúcom poradí podľa hodnosti.
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):

		Kategória A <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>							
Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasná) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
A1	<b>A*16</b>	<b>14 822,86</b>	<b>15 445,74</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>		
		12 717,09	13 392,63	14 068,17	14 743,71	15 419,25	16 094,79		
		0,8579377	0,8670760	0,8740822	0,9160548	0,9580274	1,0		
A2	<b>A*15</b>	<b>13 100,93</b>	<b>13 651,45</b>	<b>14 225,11</b>	<b>14 620,87</b>	<b>14 822,86</b>	<b>15 445,74</b>		
		11 285,38	11 930,01	12 574,64	13 219,27	13 863,90	14 508,53		
		0,8614182	0,8739006	0,8839749	0,9041370	0,9353053	0,9393224		
A3	<b>A*14</b>	<b>11 579,04</b>	<b>12 065,60</b>	<b>12 572,62</b>	<b>12 922,41</b>	<b>13 100,93</b>	<b>13 651,45</b>	<b>14 225,11</b>	<b>14 822,86</b>
		9 346,34	9 910,20	10 474,06	11 037,92	11 601,78	12 165,64	12 729,50	13 293,36
	<b>A*13</b>	<b>10 233,93</b>	<b>10 663,98</b>	<b>11 112,09</b>	<b>11 421,25</b>	<b>11 579,04</b>			
A4	<b>A*12</b>	<b>9 045,09</b>	<b>9 425,17</b>	<b>9 821,23</b>	<b>10 094,47</b>	<b>10 233,93</b>	<b>10 663,98</b>	<b>11 112,09</b>	<b>11 579,04</b>
		7 851,92	8 292,03	8 732,14	9 172,25	9 612,36	10 052,47	<b>10 492,58</b>	<b>10 932,69</b>
		0,8680864	0,8797751	0,8891086	0,9086411	0,9392638	0,9426565	0,9442490	0,9441793
A5	<b>A*11</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>8 921,83</b>	<b>9 045,09</b>	<b>9 425,17</b>	<b>9 821,23</b>	<b>10 233,93</b>
		6 473,51	6 857,02	7 240,53	7 624,04	8 007,55	8 391,06	8 774,57	9 158,08
		0,8097606	0,8231440	0,8341307	0,8545377	0,8852925	0,8902821	0,8934288	0,8948742
A6	<b>A*10</b>	<b>7 065,67</b>	<b>7 362,57</b>	<b>7 671,96</b>	<b>7 885,41</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>9 045,09</b>
		5 594,32	5 899,56	6 204,80	6 510,04	6 815,28	7 120,52	7 425,76	7 731,00
	<b>A*9</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>6 969,38</b>	<b>7 065,67</b>			
A7	<b>A*8</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 159,77</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>		
		4 815,59	5 055,21	5 294,83	5 534,45	5 774,07	6 013,69		
		0,8724812	0,8789606	0,8834980	0,8984832	0,9246101	0,9241466		
A8	<b>A*7</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>			
		4 258,95	4 430,71						
		0,8730505	0,8716311						
		<b>A*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>		
	<b>A*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>			

<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 základným platom pred 1. májom 2004 a po ňom.

Kategória B <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

Predchádzajúca platová trieda	Nová (dočasné) platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>B*11</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>8 921,83</b>	<b>9 045,09</b>			
B1	<b>B*10</b>	<b>7 065,67</b>	<b>7 362,57</b>	<b>7 671,96</b>	<b>7 885,41</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>9 045,09</b>
		5 594,32	5 899,56	6 204,80	6 510,04	6 815,28	7 120,52	7 425,76	7 731,00
		0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8525121	0,8547756	0,8554698	0,8547179
	<b>B*9</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>6 969,38</b>	<b>7 065,67</b>			
B2	<b>B*8</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 159,77</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>7 065,67</b>
		4 847,05	5 074,29	5 301,53	5 528,77	5 756,01	5 983,25	6 210,49	6 437,73
		0,8781810	0,8822781	0,8846160	0,8975611	0,9217181	0,9194688	0,9159029	0,9111280
B3	<b>B*7</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 244,87</b>
		4 065,67	4 254,62	4 443,57	4 632,52	4 821,47	5 010,42	5 199,37	5 388,32
		0,8334297	0,8369898	0,8389096	0,8509077	0,8735465	0,8711729	0,8675695	0,8628394
B4	<b>B*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 519,42</b>
		3 516,44	3 680,31	3 844,18	4 008,05	4 171,92	4 335,79	4 499,66	4 663,53
		0,8155860	0,8191701	0,8211393	0,8329679	0,8552101	0,8529580	0,8494989	0,8449312
B5	<b>B*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 878,24</b>
		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>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>			
	<b>B*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>			

(1) Číselné údaje, uvedené v tabulkách kurzívou, sa vzťahujú na predchádzajúce platy, uvedené v článku 66 Služobného poriadku, pred 1. májom 2004. V týchto tabulkách 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.

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>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>			
	<b>C*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 519,42</b>
		3 586,63	3 731,26	3 875,89	4 020,52	4 165,15	4 309,78	4 454,41	4 599,04
C2		0,8318656	0,8305106	0,8279127	0,8355595	0,8538223	0,8478411	0,8409561	0,8332470
	<b>C*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 878,24</b>
		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		0,8186470	0,8190122	0,8180164	0,8270387	0,8465100	0,8418734	0,8362348	0,8296824
	<b>C*4</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 311,55</b>
		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		0,8640121	0,8615260	0,8578323	0,8648224	0,8828349	0,8758292	0,8679526	0,8592873
	<b>C*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 810,69</b>
		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		0,8833161	0,8820317	0,8794161	0,8876711	0,9071977	0,9009642	0,8937550	0,8856638
	<b>C*2</b>	<b>2 630,96</b>	<b>2 741,52</b>	<b>2 856,72</b>	<b>2 936,20</b>	<b>2 976,76</b>			
		2 424,48	2 523,83	2 623,18	2 722,53				
	0,9215191	0,9205951	0,9182489	0,9272291					
	<b>C*1</b>	<b>2 325,33</b>	<b>2 423,04</b>	<b>2 524,86</b>	<b>2 595,11</b>	<b>2 630,96</b>			

(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 základnou mzdou pred 1. májom 2004 a po ňom.

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>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,8</b>	<b>4 311,55</b>			
	<b>D*4</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 311,55</b>
		2 740,03	2 859,83	2 979,63	3 099,43	3 219,23	3 339,03	3 458,83	3 578,63
D2		0,8135433	0,8148732	0,8147699	0,8245884	0,8447893	0,8408918	0,8359346	0,8300101
	<b>D*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 810,69</b>
		2 498,38	2 604,79	2 711,20	2 817,61	2 924,02	3 030,43	3 136,84	3 243,25
D3		0,8392951	0,8397537	0,8388121	0,8481361	0,8681718	0,8634835	0,8577585	0,8510926
	<b>D*2</b>	<b>2 630,96</b>	<b>2 741,52</b>	<b>2 856,72</b>	<b>2 936,20</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 368,02</b>
		2 325,33	2 424,85	2 524,37	2 623,89	2 723,41	2 822,93	2 922,45	3 021,97
D4		0,8838333	0,8844911	0,8836603	0,8936346	0,9148907	0,9100795	0,9041702	0,8972542
	<b>D*1</b>	<b>2 325,33</b>	<b>2 423,04</b>	<b>2 524,86</b>	<b>2 595,11</b>		<b>2 630,96</b>		
		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.

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\*';
- 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.

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 stanovujú 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.

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 povýšeniach.

#### 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:

Platová trieda	Platový stupeň					Prechodné platové stupne		
	1	2	3	4	5	6	7	8
16	14 822,86	15 445,74	16 094,79	16 094,79	16 094,79	16 094,79		
15	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 620,87	14 822,86	15 445,74		
14	11 579,04	12 065,60	12 572,62	12 922,41	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 822,86
13	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 421,25	11 579,04			
12	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 094,47	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 579,04
11	7 994,35	8 330,28	8 680,33	8 921,83	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 233,93
10	7 065,67	7 362,57	7 671,96	7 885,41	7 994,35	8 330,28	8 680,33	9 045,09
9	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 969,38	7 065,67			
8	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 159,77	6 244,87	6 507,29	6 780,73	7 065,67
7	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 244,87
6	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 519,42
5	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 878,24
4	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 311,55
3	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	2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 368,02
1	2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11	2 630,96			

#### Článok 9

Od 1. mája 2004 do 30. apríla 2011 a na rozdiel od úpravy podľa prílohy I bod B Služobného poriadku, pokiaľ ide o zamestnancov v platových triedach AD 12 a 13 a AST 10, percentuálne sadzby upravené v článku 6 ods. 2 Služobného poriadku sú uvedené v tejto tabuľke:

Platová trieda	Od 1. mája 2004 do						
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	30.4.2011
A*/AD 13	–	–	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
A*/AD 12	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %
B*/AST 10	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %

#### Článok 10

1. Zamestnanci, ktorí boli pred 1. májom 2004 zaradení do kategórií C alebo D, budú po 1. máji 2006 zaradení do skupín služobného postupu, umožňujúcich povýšenie:

- v predchádzajúcej kategórii C maximálne do platovej triedy AST 7;
- v predchádzajúcej kategórii D maximálne do platovej triedy AST 5.

2. Od 1. mája 2004 a na základe výnimky z prílohy I oddiel B Služobného poriadku sa percentuálne sadzby uvedené v článku 6 ods. 2 Služobného poriadku pre týchto zamestnancov stanovujú takto:

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 7	–	–	–	–	–	–	–
C*/AST 6	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
C*/AST 5	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
C*/AST 4	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
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 prijímajú 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.

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
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:

1. máj – 31. december 2004:	260,96 EUR
1. január – 31. december 2005:	274,05 EUR
1. január – 31. december 2006:	287,15 EUR
1. január – 31. december 2007:	300,25 EUR
1. január – 31. december 2008:	313,34 EUR.

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:

1. máj – 31. august 2005:	15,95 EUR
1. september – 31. august 2006:	31,90 EUR
1. september – 31. august 2007:	47,84 EUR
1. september – 31. august 2008:	63,79 EUR.

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:

- a) táto čiastka musela byť prevádzaná pravidelne pred 1. májom 2004 a musia byť ďalej splnené podmienky, potrebné na jej schválenie;
- b) 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 %
1. január – 31. december 2007:	40 %
1. január – 31. december 2008:	20 %.

#### Článok 18

1. Prijemcovia, 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 upravujú 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 preukážu 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)

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:

- počet rokov zamestnania, započítateľných pre odchod do dôchodku v zmysle článku 3 prílohy VIII, odpracovaných pred 1. májom 2004, a
- 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
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 mesiace
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.

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 schváli 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:

- od veku 50 rokov pre tých, ktorí k 1. máju 2004 dosiahli vek aspoň 45 rokov alebo odpracovali najmenej 20 rokov;
- 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
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 vyrovnávacia 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.

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 tabulke 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 tabulkou 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 na ustanovenia článku 11 ods. 2 prílohy VIII, ktoré prihliadajú 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 poisťno-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.

Poisťno-matematický ekvivalent starobného dôchodku nesmie byť nižší ako súčet týchto položiek:

- výška čiastok, ktoré boli odpočítané z základného platu ako príspevky na dôchodok s pripočítaním zloženého úroku so sadzbou 3,5 % ročne;
- 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;
- 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 ponechajú 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.

#### PRÍLOHA XIII.1

##### Typy pracovných miest v prechodnom období

Typy pracovných miest v každej kategórii stanovenej v článku 4 písm. n) tejto prílohy.

##### Kategória A

- A\*5 Riadiaci pracovník/  
Výskumný riadiaci pracovník  
Jazykový riadiaci pracovník
- A\*6 Riadiaci pracovník/  
Výskumný riadiaci pracovník  
Jazykový riadiaci pracovník
- A\*7 Riadiaci pracovník/  
Výskumný riadiaci pracovník  
Jazykový riadiaci 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

##### Kategória C

- C\*1 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*2 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*3 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*4 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*5 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*6 Tajomník/administratívny pracovník
- C\*7 Tajomník/administratívny 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

**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

(<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.“

## PRÍLOHA II

**ZMENA A DOPLNENIE PODMIENOK ZAMESTNÁVANIA OSTATNÝCH ZAMESTNANCOV  
EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV**

Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev sa týmto menia a dopĺňajú takto:

1. Článok 1 sa mení a dopĺňa takto:

a) v druhej zarážke sa za slová „pomocní zamestnanci“ pridávajú tieto slová:

„do dňa stanoveného v článku 52“;

b) za zarážku „– pomocní zamestnanci“ sa vkladá nová zarážka, ktorá znie:

„— zmluvní zamestnanci“;

c) pridáva sa tento nový odsek, ktorý znie:

„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.“;

2. v článku 2 písm. c) sa slová:

„alebo volenému predsedovi jednej z inštitúcií alebo orgánov Spoločenstiev, alebo volenému predsedovi jednej z politických skupín v Európskom parlamente“

nahrádzajú slovami:

„alebo volenému predsedovi jednej z inštitúcií alebo orgánov Spoločenstiev, alebo jednej z politických skupín v Európskom parlamente alebo Výbore regiónov, alebo skupiny v Európskom hospodárskom a sociálnom výbore“.

3. Článok 3 písm. b) sa mení a dopĺňa takto:

a) v prvej zarážke sa slová „v kategórii B, C alebo D, alebo v jazykovej sekcii“ nahrádzajú slovami „vo funkčnej skupine asistentov (AST)“;

b) v druhej zarážke sa slová „v kategórii A, okrem zamestnancov alebo dočasných zamestnancov triedy A1 alebo A2“ nahrádzajú slovami:

„vo funkčnej skupine riadiacich pracovníkov (AD), okrem 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)“.

4. Za článok 3 sa vkladajú nové články, ktoré znejú:

„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, ktorí boli prijatí do zamestnania v inštitúcii v lehotách, stanovených v článku 88, do jednej z funkčných skupín uvedených v článku 89a:

- 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.“

- 5. Doterajšie znenie článku 4 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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 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.“

- 6. V článku 6 ods. 2 sa slová „ustanovenia druhého odseku článku 1“ nahrádzajú slovami „článku 1a ods. 2, článku 1b“, a slová „druhého odseku článku 2“ sa nahrádzajú slovami „článku 2 ods. 2“.
- 7. V článku 7a sa číselný údaj „24a“ nahrádza číselným údajom „24b“.

8. Doterajšie znenie článku 8 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 zamestnávajúci 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.

Dočasní zamestnanci, na ktorých sa uplatňuje článok 2 písm. c), sa prijímajú do zamestnania na čas neurčitý.“

9. Za článok 9 sa vkladá nový článok 9a, ktorý znie:

„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.“

10. Doterajšie znenie článku 10 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

11. Do článku 12 sa vkladajú nové odseky 3, 4, a 5, ktoré znejú:

„3. Úrad pre výber zamestnancov Európskych spoločenských (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.“

12. Článok 14 sa mení a dopĺňa takto:

a) doterajšie znenie tretieho odseku sa nahrádza týmto novým znením:

„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 pridelí dočasného zamestnanca do iného oddelenia.“;

b) v štvrtom odseku sa vypúšťajú slová „obdobie služby nesmie presiahnuť normálnu skúšobnú lehotu“.

13. V článku 15 ods. 2 sa vypúšťajú slová „pre zamestnancov v zmysle článku 2 písm. a), c) a d)“.

14. V článku 16 sa doterajšie znenie prvého odseku nahrádza týmto novým znením:

„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.“

15. Článok 17 sa mení a dopĺňa takto:

a) v prvom odseku, druhá zarážka sa číselný údaj „šesť“ nahrádza číselným údajom „dvanásť“;

b) v štvrtom odseku:

- i) sa slová „ktorý preukáže, že nemôže byť poistený žiadnym iným verejným systémom poistenia proti rizikám, uvedeným v článku 28“ nahrádzajú slovami „ktorý nie je zárobkovo činný“;
- ii) sa slová „podľa tohto článku“ nahrádzajú slovami „proti rizikám, uvedeným v článku 28“ a
- iii) slová „požadované pre poistenie rizík, uvedených v článku 28“ sa nahrádzajú slovami „ustanovené v tomto článku“.

16. Doterajšie znenie článku 20 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

17. V článku 21 sa číselné označenia „3, 4 a 4a“ nahrádzajú číselnými označeniami „3 a 4“ a slová „rodinných prídavkov, príspevku na vysídlenie a dočasných pevných prídavkov“ sa nahrádzajú slovami „rodinných prídavkov a príspevku na vysídlenie“;

18. Doterajšie znenie článku 24 ods. 3 sa nahrádza týmto novým znením:

„3. Príspevok na usídlenie, stanovený v odseku 1, a príspevok na presťahovanie, stanovený v ods. 2, však nemôžu byť nižšie ako:

- a) 976,85 EUR pre zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a
- b) 580,83 EUR pre zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

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.“

19. V článku 28 prvý odsek sa slová „invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „podporu v invalidite“.

20. Článok 28 a sa mení a dopĺňa takto:

a) doterajšie znenie odsekov 3 a 4 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 1 171,52 EUR, ani vyššie ako 2 343,04 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.“;

b) doterajšie znenie odsekov 6 a 7 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 1 065,02 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.“;

c) doterajšie znenie odseku 11 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

21. V článku 30 sa za slová „vážnej zdlhavej choroby alebo úrazu“ vkladajú slová „alebo pracovnej neschopnosti“.
22. Doterajšie znenie článku 33 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.

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 verejnoprospešnej 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 nezanikla.

Ak sa však ukáže, že príslušnú osobu 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.“

23. Článok 34 sa mení a dopĺňa takto:
- a) v druhom odseku sa slová „invalidný dôchodok“ nahrádzajú slovami „podporu v invalidite“ a číselný údaj „60“ sa nahrádza číselným údajom „63“;
  - b) v treťom odseku sa slová „invalidný alebo starobný dôchodok“ nahrádzajú slovami „podporu v invalidite alebo starobný dôchodok“ a číselný údaj „60“ sa nahrádza číselným údajom „63“.
24. V článku 35 sa slovo „vdova“ nahrádza slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“.

25. Článok 36 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v prvom odseku sa slovo „vdova“ nahrádza slovami „pozostalý manžel/pozostalá manželka“ a slová „vdovského dôchodku“ sa nahrádzajú slovami „pozostalostného dôchodku“;
- b) v druhom odseku sa slová „vdovský dôchodok“ nahrádzajú slovami „pozostalostný dôchodok“.

26. Doterajšie znenie článku 37 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 sirotsky 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 sirotsky dôchodok za rovnakých podmienok, aké sú uvedené v predchádzajúcich odsekoch.

Sirotsky dôchodok osoby pokladanej za nezaopatrené dieťa, definované v článku 2 ods. 4 prílohy VII k Služobnému poriadku, nesmie presiahnuť dvojnásobok príspevku na nezaopatrené dieťa.

Sirotsky 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.“

27. Doterajšie znenie článku 39 sa nahrádza týmto novým znením:

„Článok 39

1. Po odchode zo služby má zamestnanec v zmysle článku 2 nárok na starobný dôchodok, prevod poisťovníckeho 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 častkam 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 získava 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.“

28. V článku 40 sa doterajšie znenie odseku štyri nahrádza týmto novým znením:

„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 3,5 % za rok, ktorý môže byť revidovaný na základe postupu stanoveného v článku 12 prílohy XII k Služobnému poriadku.“

29. V článku 41 sa za slová „článku 83“ vkladajú slová „a článku 83a“.

30. V článku 42 sa slová „16,5 % z jeho základnej mzdy“ nahrádzajú slovami „dvojnásobok sadzby stanovenej v článku 83 ods. 2 Služobného poriadku“.

31. Doterajšie znenie článku 47 sa nahrádza týmto novým znením:

#### „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).“

32. V článku 48 sa vypúšťa písmeno b) a doterajšie písmeno c) sa označuje ako písmeno b).
33. V článku 49 ods. 1 druhý pododsek sa slová „článkom 88“ nahrádzajú slovami „článkami 23 a 24 prílohy IX“.
34. V článku 50 ods. 2 druhý pododsek sa slová „článkom 88“ nahrádzajú slovami „článkami 23 a 24 prílohy IX“.
35. Doterajšie znenie článkov 51 a 52 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

36. V článku 53 štvrtý pododsek sa slová „článok 1a“ nahrádzajú slovami „článok 1d“.
37. V článku 57 sa dopĺňajú slová „s výnimkou písmen d) a c) článku 55a ods. 2“.
38. Doterajšie znenie článku 65 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

39. Doterajšie znenie článku 66 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

40. Doterajšie znenie článkov 67 a 68 sa nahrádza týmto novým znením:

„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 tridsatiny 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 príspevok 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.“

41. Článok 70 ods. 1 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v prvom pododseku sa za slovo „invalidite“ vkladá slovo „nezamestnanosti“;
- b) v druhom pododseku sa za slová „tomto systéme sociálneho zabezpečenia“ vkladajú slová „alebo poistenia pre prípad nezamestnanosti“.

42. Doterajšie znenie článku 74 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

43. Článok 75 sa mení a dopĺňa takto:

- a) v úvodnom texte sa vypúšťajú slová „na dobu určitú alebo neurčitú“;
- b) doterajšie znenie písmena c) sa nahrádza týmto novým znením:
  - „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;“.

44. K článku 78 sa pridáva nový pododsek, ktorý znie:

„Ustanovenia tohto článku sa uplatňujú do 31. decembra 2006, od ktorého príslušný zamestnanec budú podliehať podmienkam stanoveným podľa postupu uvedeného v článku 90.“

45. Doterajšia hlava IV sa mení na hlavu V a vkladá sa nová hlava, ktorá znie:

„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.
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.

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 pripomienky. Zmluvný zamestnanec, ktorý svojou prácou neprekázal, 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 spoločnosti. 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.

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 (\*), sa musia schváliť pred 31. decembrom 2006 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:

	Platová trieda	Platový stupeň						
		1	2	3	4	5	6	7
FS IV	18	5 109,81	5 216,07	5 324,55	5 435,28	5 548,31	5 663,69	5 781,47
	17	4 516,18	4 610,10	4 705,97	4 803,84	4 903,74	5 005,71	5 109,81
	16	3 991,52	4 074,53	4 159,26	4 245,75	4 334,05	4 424,18	4 516,18
	15	3 527,81	3 601,17	3 676,06	3 752,51	3 830,54	3 910,20	3 991,52
	14	3 117,97	3 182,81	3 249,00	3 316,56	3 385,53	3 455,94	3 527,81
	13	2 755,74	2 813,05	2 871,55	2 931,26	2 992,22	3 054,45	3 117,97
FS III	12	3 527,75	3 601,11	3 676,00	3 752,44	3 830,47	3 910,12	3 991,43
	11	3 117,94	3 182,78	3 248,96	3 316,52	3 385,49	3 455,89	3 527,75
	10	2 755,74	2 813,04	2 871,54	2 931,25	2 992,21	3 054,43	3 117,94
	9	2 435,61	2 486,26	2 537,96	2 590,73	2 644,61	2 699,60	2 755,74
	8	2 152,67	2 197,43	2 243,13	2 289,77	2 337,39	2 385,99	2 435,61
FS II	7	2 435,55	2 486,20	2 537,91	2 590,70	2 644,59	2 699,59	2 755,74
	6	2 152,56	2 197,33	2 243,03	2 289,68	2 337,31	2 385,92	2 435,55
	5	1 902,45	1 942,02	1 982,41	2 023,64	2 065,73	2 108,70	2 152,56
	4	1 681,40	1 716,37	1 752,07	1 788,51	1 825,71	1 863,69	1 902,45
FS I	3	2 071,35	2 114,34	2 158,22	2 203,01	2 248,73	2 295,40	2 343,04
	2	1 831,16	1 869,17	1 907,96	1 947,56	1 987,98	2 029,24	2 071,35
	1	1 618,83	1 652,43	1 686,72	1 721,73	1 757,46	1 793,93	1 831,16

**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:

- 734,76 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý má nárok na príspevok na domácnosť, a
- 435,62 EUR pre zmluvného zamestnanca, ktorý nemá nárok na príspevok na domácnosť.

**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,

ma 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 nesplnil 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.

S výnimkou prvého šesťmesačného obdobia, v ktorom je použiteľná ďalej uvedená dolná hranica, ale nie horná hranica, takto vypočítané čiastky nesmú byť nižšie ako 878,64 EUR, ani vyššie ako 1 757,28 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 za podmienok 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 798,77 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 spoločenstiev.

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 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 príjmomcom.

#### Článok 102

1. O invalidite rozhoduje Výbor pre posudzovanie invalidity stanovený v článku 9 ods. 1 písm. b) Služobného poriadku.
  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 stanoveného 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.

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. Sirotsky 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. Sirotsky dôchodok sa nevypláca v prípade smrti biologického rodiča, ktorý bol nahradený adoptívnym rodičom.

7. Sirotky 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 poistno-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.

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 3,5 %, 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.

## 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 zíše 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.

---

(\*) Ú. v. EÚ L 124, 27.4.2004, s. 1.“

46. Doterajšie články 79 a 80 sa prečísľujú na články 120 a 121.

47. Doterajší článok 81 sa prečísľuje na článok 122 a nahrádza týmto novým znením:

## „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.“

48. Hlava VI sa vypúšťa.

49. Doterajšia hlava V sa prečísľuje na hlavu VI a pôvodné články 82 a 83 sa prečísľujú na články 123 a 124.

50. Doterajšie znenie článku 124 sa nahrádza týmto novým znením:

„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.“

51. V hlave VII sa doterajšie články 99, 100 a 101 vypúšťajú a vkladá sa nový článok 125, ktorý znie:

„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.“

52. V hlave VIII sa doterajšie články 102 a 103 prečísľujú na články 126 a 127.

53. V novom článku 126 sa slová „článok 103“ nahrádzajú slovami „článok 127“.

54. Vkladá sa táto nová príloha, ktorá znie:

„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 radiacích 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 spoločnosťami 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.“

---