

**KODEX SPRÁVNÝCH POSTUPŮ PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ  
POSTIŽENÝCH OSOB**

**ROZHODNUTÍ PŘEDSEDNICTVA**

**ZE DNE 22. ČERVNA 2005**

PŘEDSEDNICTVO Evropského parlamentu

- s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství a zejména článek 13 této smlouvy,
- s ohledem na článek 1d služebního řádu,
- s ohledem na směrnici Rady, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>1</sup>,
- s ohledem na stávající kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob přijatý předsednictvem Evropského parlamentu v lednu 2000<sup>2</sup>,
- s ohledem na rozhodnutí Komise ze dne 25. listopadu 2003 o revidovaném kodexu správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob,

vzhledem k tomu, že:

- (1) *Poradní dokument o zlepšování pracovních opatření a perspektivy v zaměstnání pro zdravotně postižené osoby*<sup>3</sup> Komise stanovuje, že „by měl být přijat aktivnější přístup k provádění, hodnocení a monitorování kodexu správných postupů s větším zapojením zdravotně postižených zaměstnanců“,
- (2) hlavní zásady politiky zaměstnanosti pro rok 2000 schválené Evropskou radou v Helsinkách ve dnech 10. a 11. prosince 1999 zdůrazňují potřebu podpořit trh práce příznivý pro sociální integraci stanovením koherentní soustavy politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin jako jsou zdravotně postižené osoby,
- (3) směrnice Rady, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a hlavní zásady politiky zaměstnanosti pro rok 2000 se nevztahují na instituce Společenství, Komise v reformě uvedla, že by měla „svým zaměstnancům v těchto oblastech nabízet alespoň takové příležitosti a stupně ochrany jaké jsou uplatňovány v členských státech“,

---

<sup>1</sup> 2000/78/ES

<sup>2</sup> PE 282.903/BUR

<sup>3</sup> SEK(2000)2084/4

- (4) usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. května 2005 o pokynech pro rozpočtový proces pro rok 2006 a o předběžném odhadu příjmů a výdajů Parlamentu<sup>4</sup> vyzývá instituce, aby do 1. září 2005 předložily přehled opatření, která byla přijata za účelem překonání překážek rovného zacházení podle odstavce 13 Smlouvy o ES se zřetelem k možností, které nabízí nový služební řád,

PŘIJÍMÁ NÍŽE UVEDENÝ KODEX SPRÁVNÝCH POSTUPŮ:

## **Článek 1 – Úvod**

Evropské instituce jsou zavázány zajistit rovnost v přístupu k zaměstnání v evropských veřejných službách. Veřejná služba, která odráží různorodost společnosti, které slouží, bude moci evropským občanům lépe poskytovat kvalitní služby. Kromě objektivních přínosů rovnosti musí každá organizace, která se považuje za pokrokovou a prozíravou, usilovat o co nejlepší využití možného přínosu celého svého procesu přijímání zaměstnanců zajištěním rovného přístupu.

Z evropských statistik vyplývá, že je zaměstnáno příliš málo zdravotně postižených osob v porovnání s počtem zdravotně postižených v produktivním věku. Politikou evropských institucí je podporování různorodé a kvalifikované pracovní síly, zlepšování přístupu k zaměstnání a účasti zdravotně postižených osob, odstranění diskriminace na pracovišti a podporování kultury pracovního prostředí založené na čestných postupech a chování na pracovišti.

Při uplatňování této politiky by mělo být řádně zohledněno sdělení Komise „Směrem k Evropě bez hranic pro zdravotně postižené osoby“<sup>5</sup>. Musí být také uplatňována zásada „design pro všechny“. „Design pro všechny“ je relativně nový přístup, který spočívá v navrhování, vývoji a uvádění na trh výrobků, služeb, systémů a prostředí, které jsou dostupné co možná nejširší skupině uživatelů. Pokud nebude zásada designu pro všechny dodržována a při plánování, navrhování a úpravě prostředí nebude brán zřetel na lidské potřeby, mohou se lidé zbytečně dostat do situací, ve kterých jsou na někom závislí nebo jsou vystaveni sociálnímu vyloučení.

Účelem tohoto KODEXU SPRÁVNÝCH POSTUPŮ je jednoznačně vyjádřit politiku evropských institucí týkající se zaměstnávání zdravotně postižených osob a zajistit, aby všichni zaměstnanci v evropských institucích dodržovali své zákonné a statutární povinnosti podle antidiskriminačních ustanovení a vykonávali své povinnosti v souladu se správnými postupy v oblasti rovných příležitostí. Za tímto účelem přerozdělí všechna GŘ a oddělení v případech nutnosti přiměřené zdroje, aby tak zajistila efektivní provádění tohoto kodexu správných postupů.

## **STANOVENÍ POLITIKY<sup>6</sup>**

***Evropské instituce jsou zavázány podporovat rovné zacházení bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, etnický či sociální původ, genetické rysy, jazyk, náboženské vyznání či přesvědčení,***

<sup>4</sup> A6-0043/2005, odstavec 9

<sup>5</sup> KOM(2000) 284 konečné znění ze dne 12.5.2000

<sup>6</sup> „Důvody k diskriminaci“ uvedené v tomto stanovění politiky jsou shodné s důvody, jež jsou obsaženy ve stávajícím služebním řádu, který vstoupil v platnost 1. května 2004.

*politické či jakékoli jiné názory, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod, věk, postižení nebo sexuální orientaci, tím, že přijímají pravidla, politiky, postupy a chování určené pro pracoviště, díky kterým budou všichni zaměstnanci oceňováni a respektováni a dostanou příležitost rozvíjet všechny své schopnosti a budou moci vykonávat zaměstnání dle vlastního výběru. Mají právo na pracovní prostředí bez diskriminace a obtěžování, kde jsou překážky účasti identifikovány a odstraněny. Tyto zásady umožňují evropským institucím přilákat a udržet si ty nejlepší zaměstnance, kteří budou evropským občanům poskytovat velmi kvalitní služby.*

Pro dosažení těchto standardů byla do čl. 1d odst. 4 služebního řádu<sup>7</sup> začleněna tato ustanovení o zaměstnávání zdravotně postižených osob:

*„... osoba je zdravotně postižená, pokud má fyzickou či psychickou poruchu, která je nebo pravděpodobně bude trvalá. Tato porucha bude určena dle postupu stanoveného v článku 33.*

*Zdravotně postižená osoba splňuje podmínky stanovené v čl. 28 odst. e, pokud je schopna vykonávat základní pracovní povinnosti, jsou-li provedeny přiměřené úpravy.*

*„Přiměřené úpravy“ budou ve vztahu k základním pracovním povinnostem znamenat vhodná opatření, která – bude-li třeba – umožní zdravotně postižené osobě mít přístup k zaměstnání, účastnit se jej nebo v něm postupovat, nebo projít odborným vzděláváním, pokud tato opatření neuválí na zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž.“*

## **Článek 2 – Rozsah kodexu**

Zdravotně postižené osoby nejsou pouze ty, jejichž postižení je okamžitě zřejmé. Přestože mnohá postižení nejsou zřetelná, mohou vyžadovat určité úpravy. Je také známo, že stejná postižení mohou být nesterjně závažná a mohou jedince ovlivňovat různým způsobem a v různých obdobích a že postižení může být dočasné.

Tento kodex se vztahuje na osoby, které jsou postižené během přijímacího řízení, na ty, které jsou postižené při nástupu do práce a ty, jejichž postižení se vyvine během zaměstnání. Evropské instituce se budou snažit přizpůsobit se jakýmkoli novým okolnostem tak, aby dokázaly poskytnout podporu a chovaly se citlivě.

Rozsah kodexu nezahrnuje oblasti jakou jsou zvláštní příspěvky na léčení pro zdravotně postižené osoby nebo zvláštní rozpočet pro zdravotně postižené děti úředníků a související příspěvky na vzdělání.

## **Článek 3 – Úpravy související s prací**

**Politikou evropských institucí je poskytovat přiměřené úpravy v zaměstnání tak, aby bylo vyhověno potřebám zdravotně postižených osob a potřebám institucí. Pro účely tohoto**

---

<sup>7</sup> Srovnej článek 1c služebního řádu: „Jakýkoli odkaz na osobu mužského pohlaví v tomto služebním řádu představuje také odkaz na osobu pohlaví ženského a naopak, pokud kontext jasně neurčí jinak.“ Zatímco kodex je tedy ohledně pohlaví sestaven neutrálně, výtažky ze služebního řádu neutrální nejsou.

**kodexu bude na instituci, aby prokázala, že poskytování nezbytných úprav způsobuje nesmyslnou zátěž.**

Je známo, že většina zdravotně postižených osob nevyžaduje k výkonu své práce žádnou zvláštní pomoc nebo úpravu. Nicméně lidé mohou k dosažení stejného výsledku dělat stejnou práci různě. Má-li zaměstnanec díky úpravám souvisejícím s prací možnost vykonávat práci dobře, je to zcela v souladu se zásadou odměňování podle zásluh. K tomu, aby zajistily a usnadnily dostupné úpravy, budou instituce muset předvídat některé dobře známé základní potřeby v souladu se zásadou „design pro všechny“, zejména při vývoji nových infrastruktur.

Směrnice 2000/78/ES, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, uvádí, že v potřebných případech přijmou zaměstnavatelé vhodná opatření, aby zdravotně postiženým osobám umožnili mít přístup k zaměstnání, účastnit se jej nebo v něm postupovat nebo projít odborným vzděláváním, pokud tato opatření nevalí na zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž. Toto je také základem politiky evropských institucí týkající se úprav souvisejících s prací.

Úpravy se vztahují na všechny oblasti zaměstnávání, včetně:

- přijímání zaměstnanců, výběru a jmenování,
- rozvoje kariéry,
- odborného vzdělávání a
- povýšení, přeložení nebo jakýchkoli jiných zaměstnaneckých výhod
- sociálních vztahů uvnitř institucí.

Úpravy jsou změnou pracoviště a mohou zahrnovat:

- uzpůsobení práce,
- nákup či úpravu vybavení,
- pružná pracovní opatření.

Potřebné úpravy budou stanoveny dle specifických potřeb jedince a budou obvykle provedeny. Pokud by úpravy znamenaly pro evropské instituce nepřiměřenou zátěž, nemusí tyto instituce zdravotně postižené osobě zaměstnání nabídnout. Co znamená nepřiměřená zátěž evropských institucí bude stanoveno za použití striktních norem, které musí být definovány. Tímto nebude dotčeno právo na odvolání podle správního práva.

#### **Článek 4 – Přijímání zaměstnanců**

Součástí politiky evropských institucí je rovnost příležitostí a výběr podle zásluh prostřednictvím spravedlivých a veřejných výběrových řízení. Přijímání a výběr zaměstnanců jsou přizpůsobeny tak, aby neznevýhodňovaly zdravotně postižené uchazeče. Zdravotně postižené osoby jsou vyzývány, aby se ucházely o místa prostřednictvím odkazů na politiku rovných příležitostí v oznámeních o volných místech a díky šíření oznámení o blížících se výběrových řízeních v odborných publikacích a organizacích jako je evropské fórum pro zdravotně postižené („European Disability Forum“), což je zástupce nevládních organizací zabývajících se zdravotně postiženými v členských státech, a Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání. Budou také podniknuty pozitivní akce v oblasti přijímání stážistů na administrativní pozice, zaměstnávání na přechodnou dobu a smluv na dobu určitou.

Proto bude součástí přijímacích řízení toto:

- **propagace** výběrových řízení **v tisku** bude obsahovat ujištění o závazku institucí vztahujícímu se k rovnosti příležitostí pro všechny uchazeče.
- **průvodce pro uchazeče** vycházející v Úředním věstníku s oznámením o výběrovém řízení bude obsahovat odstavec zaměřený výslovně na zdravotně postižené uchazeče a bude v něm zmíněn KODEX SPRÁVNÝCH POSTUPŮ.
- v **přihláškách** bude od zdravotně postižených uchazečů vyžadován podrobný popis úprav, které potřebují, aby se mohli zúčastnit testů za rovnocenných podmínek s ostatními uchazeči a bude vynaloženo veškeré úsilí k tomu, aby bylo vyhověno všem přijatelným požadavkům.
- pokud se zdravotně postižená osoba zúčastní **výběrového řízení nebo pohovoru**, je tajemník výběrové komise z pověření jejího předsedy zodpovědný za zajištění vhodných úprav potřebných k přijetí této osoby a za poskytnutí pomoci, kterou může potřebovat, např. přístup do budov, zvláštní vybavení, čas navíc během výběrových řízení atd.
- **odborné vzdělávání** členů výběrové komise bude obsahovat modul ke zvýšení povědomí o zdravotně postižených a obsah tohoto KODEXU SPRÁVNÝCH POSTUPŮ.
- bude založena **webová stránka** v souladu s aktuálními normami dostupnosti, aby byl umožněn přístup co možná nejširšímu publiku.

## Článek 5 – Kariéra

Jakmile jsou zdravotně postižení uchazeči umístěni na rezervní seznam, mohou k získání místa využít rad odborníků. GŘ pro personál Evropského parlamentu a EPSO budou provádět nepřetržitou bilanci počtu zdravotně postižených uchazečů účastnících se výběrových řízení, počet těch, kteří v řízení uspějí a těch, kteří jsou následně zaměstnáni.

Po nástupu do práce mají zdravotně postižení úředníci právo na plné rozvíjení svých schopností. Během všech fází kariéry zdravotně postiženého úředníka je dbáno na to, aby nebyly kladeny pracovní podmínky, které – ať záměrně nebo z jiného důvodu – nejsou spojeny s prací a diskriminují tak zdravotně postižené osoby.

– **nástup do zaměstnání a zkušební doba**: orgán oprávněný ke jmenování se bude ve spolupráci s lékařským oddělením a/nebo s oddělením pro rovné příležitosti Generálního ředitelství pro personál snažit zajistit, aby byla zdravotně postiženým uchazečům, kteří byli umístěni na rezervní seznam, nabídnuta vhodná místa. V souladu se služebním řádem mají kandidáti úspěšní ve výběrovém řízení svou schopnost vykonávat povinnosti potvrzenou lékařským vyšetřením. Při přijímání zdravotně postižené osoby nebo při určování, zda je schopná dále vykonávat své povinnosti, je dbáno na to, aby nedošlo k diskriminaci na základě zdravotního postižení. Cílem je zajistit, aby byla osoba pro zaměstnání kvalifikovaná a ověřit, zda může vykonávat základní pracovní povinnosti, aniž je dotčena povinnost poskytnout přiměřené úpravy a s ohledem na typ postižení. Pokud se během zkušební doby ukáže, že je práce přidělená úspěšnému uchazeči neslučitelná s jeho/jejím zdravotním postižením, bude zváženo jeho/její přemístění.

– **poradenství při zaměstnání:** poradenství při zaměstnání a poradenská služba mohou sehrát důležitou roli při poskytování rad zdravotně postiženým zaměstnancům ohledně rozvoje jejich kariéry a mělo by se jim dostat vhodného školení. Nejlepším řešením by bylo zaměstnat poradce se specializací na poradenství při volbě zaměstnání a rehabilitační poradenství, který by se podle potřeby spojil s ostatními příslušnými odděleními.

– **rozvoj kariéry:** veškeré úsilí se věnuje na zajištění toho, aby měli zdravotně postižení zaměstnanci stejné příležitosti jako ostatní k prohlubování svých zkušeností a rozvíjení své kariéry prostřednictvím mobility v rámci institucí. Zajišťování rozvoje kariéry může zahrnovat úpravu jiných pozic tak, aby mohli zdravotně postižení zaměstnanci působit na jiných nebo vyšších pozicích a rozvíjeli tak nové dovednosti.

– **odborné vzdělávání:** zdravotně postižení zaměstnanci mají stejný přístup k odbornému vzdělávání jako ostatní zaměstnanci. Získávání nových dovedností a zkušeností je důležitým předpokladem k rozvoji kariéry všech úředníků. Je vynaloženo veškeré úsilí, aby se zdravotně postižení zaměstnanci mohli účastnit vzdělávacích kurzů a programů, které daná instituce organizuje. Pokud není odborné vzdělávání v dané instituci dostupné nebo vhodné, mohou být podniknuta přiměřená opatření k poskytnutí vzdělávání vně instituce.

– **hodnocení a povýšení zaměstnanců:** zdravotní postižení není důvodem k tomu, aby se hodnotitelé a výbor rozhodující o povýšení odchýlili od obvyklých objektivních kritérií užívaných k hodnocení zásluh úředníků.

– **setrvání zaměstnanců:** pokud se u zaměstnance vyvine zdravotní postižení nebo se jeho postižení zhorší, podniknou evropské instituce kroky, kterými se zaměstnanci pokusí umožnit, aby v zaměstnání setrval. Po poradě se zaměstnancem budou zváženy úpravy práce, které by zjednodušily jeho setrvání na dané pozici, včetně změny struktury práce daného zaměstnance, opětovného poskytnutí odborného vzdělání či přesunutí na vhodnou pozici. Tato opatření mohou být v případě potřeby přezkoumána. Pokud nelze podniknout žádná opatření, jež by zaměstnanci umožnila setrvat na dané pozici, a není k dispozici jiná vhodná pozice, jsou na základě dohody se zaměstnancem podniknuty postupy vedoucí k odchodu do důchodu ze zdravotních důvodů.

## **Článek 6 – Pracovní prostředí**

Instituce zajistí, že budou podniknuta veškerá přiměřená opatření k odstranění fyzických nebo technických překážek v pracovním prostředí, se kterými by se někteří zdravotně postižení zaměstnanci mohli setkat:

– **budovy:** všechny nové budovy, ve kterých budou sídlit zaměstnanci institucí, musí vyhovovat příslušným právním předpisům dané země týkajícím se přístupu zdravotně postižených osob do veřejných budov a jejich užívání těchto budov tak, aby byla zajištěna úplná mobilita. Budovy bez vhodného přístupu nebo budovy, které v tomto ohledu spadají pod únosnou úroveň, jsou s ohledem na dostupnost rozpočtových prostředků postupně vylepšovány, nebo opouštěny. Dokud instituce nepřijmou revidovaná kritéria týkající se úprav jejich budov, budou uplatňovány zásady obsažené v posledním vydání dokumentu Komise o typech budov („Immeuble-type“). Instituce podniknou veškeré přiměřené kroky k tomu, aby zajistily, že pracovní prostory zdravotně postižených úředníků budou upraveny podle jejich individuálních potřeb, případně včetně označených parkovacích míst. Vybavení pro mimořádné události musí být vhodné pro všechny zdravotně postižené úředníky. Útvar pro prevenci a dobré podmínky na pracovišti bude nadále pravidelně kontrolovat budovy, aby určil, jaká zlepšení by měla být provedena.

– **kancelářské prostředí:** kancelářské prostředí musí být uzpůsobeno lidem se specifickými potřebami. Evropský parlament určí odborníka, který provede ergonomické hodnocení kancelářského prostředí, dříve než do zaměstnání nastoupí nově přijatí zdravotně postižení zaměstnanci a pokaždé, když zdravotně postižený zaměstnanec mění kancelář.

Tento odborník bude pravidelně prohlížet kanceláře zdravotně postižených zaměstnanců, dle potřeby doporučí vhodné změny a bude o svých závěrech pravidelně informovat Generální ředitelství pro personál a pracovní skupinu pro přístup zdravotně postižených osob („Interservice Working Party on the Accessibility of People with Disabilities“).

Předpokladem dobře přístupného prostředí je přijetí určitých technických opatření, která umožní provedení přiměřených úprav. Je nezbytné, aby byly nástroje informačních technologií, včetně intranetu, aplikací a databází, vyvíjeny podle zásady „design pro všechny“ a podle obecných pokynů pro přístupnost. Elektronické informace a data by měla být k dispozici v dostupném formátu. Zásadním předpokladem je nákup vhodných potřeb a školení zaměstnanců.

Se zdravotně postiženými úředníky budou probírány jejich požadavky na zvláštní vybavení nebo nábytek, jenž by jim umožnil lepší výkon jejich povinností. Instituce přijmou veškeré přiměřené požadavky na tyto předměty.

– **schůze atd.:** je dbáno na to, aby se zdravotně postižení mohli v plném rozsahu účastnit schůzí nebo jiných diskusí, nejsou tedy používány nevhodné prezentační pomůcky nebo jiná média a je zajištěn příslušný materiál v přístupných formátech.

– **flexibilní práce:** jsou vytvářeny přiměřené, flexibilní úpravy práce tak, aby byly splněny jak pracovní požadavky institucí, tak zvláštní potřeby zdravotně postiženého zaměstnance. Například:

– *flexibilní začátek a konec pracovní doby, který usnadní některým zdravotně postiženým osobám cestování do práce a z práce veřejnými dopravními prostředky,*

– *pravidelné krátké přestávky pro ty, kteří potřebují časté podávání léků nebo čas na odpočinek,*

– *práce na částečný úvazek, práce na dálku s vhodnou technickou podporou, kterou poskytne zaměstnavatel.*

## **Článek 7 – Informace a informační školení**

Oddělení pro rovné příležitosti a jednotka pro lidské zdroje generálních ředitelství upozorní všechny zaměstnance na tento KODEX SPRÁVNÝCH POSTUPŮ. Kodex bude dostupný ve všech jazycích EU na webové stránce EUROPA, na intranetových stránkách institucí, jejich úřadů a agentur a bude rozeslán všem pracovníkům v oblasti řízení lidských zdrojů a pracovníkům vyššího a středního managementu. Kdykoli to bude možné, budou instituce usilovat o zpřístupnění informačních služeb a dokumentů různým skupinám zdravotně postižených, přičemž budou brát ohled na jazykové a kulturní potřeby.

Vzdělávací kurzy, které se do hloubky zabývají otázkou postižení, se zaměří na zaměstnance, kterých se tato otázka zejména týká, např. zaměstnance v oblasti lidských zdrojů a poradenství při zaměstnání, příslušné vedoucí oddělení a členy výběrových komisí.

## **Článek 8 – Monitorování**

Nedílnou součástí provádění tohoto KODEXU SPRÁVNÝCH POSTUPŮ je neustálé monitorování jeho fungování. Tím je zajištěno, že budou na všech úrovních – včetně přijímacího řízení a v průběhu celé kariéry úředníka – zaváděny vylepšené postupy vedoucí k lepšímu uplatňování kodexu. V případě stížností bude povinností generálních ředitelství, aby prokázala, že splňují požadavky zdravotně postižených osob. Oddělení pro rovné příležitosti a pracovní skupina pro přístup zdravotně postižených osob projednají a stanoví cíle k dosažení podmínek bez překážek.

Generální ředitelství budou pravidelně provádět audit zdravotních postižení, při kterém provedou prohlídku svých zaměstnanců, kteří oznámí, zda se domnívají, že jsou zdravotně postižení, a výsledky tohoto auditu předají GŘ pro personál. Účelem získávání těchto informací je:

- zajistit vhodné porady se všemi dotýčnými zaměstnanci,
- odstranit diskriminaci a překážky rovných příležitostí zdravotně postižených zaměstnanců,
- určit jaké úpravy je třeba provést při pohovorech se zdravotně postiženými osobami nebo při jejich zaměstnávání,
- rozvíjet veškeré schopnosti všech zaměstnanců a zajistit rovnost příležitostí během rozvoje kariéry.

Tyto informace jsou použity k vytváření anonymních statistických zpráv, které institucím umožní zhodnotit, zda nediskriminační politika a tento kodex fungují efektivně a pomohou koncipovat nové iniciativy. S ohledem na ustanovení nařízení o ochraně údajů týkající se zpracování osobních údajů orgány Společenství<sup>8</sup> nebudou informace shromážděné během auditu použity k žádnému jinému účelu. Statistické přehledy počtu zdravotně postižených zaměstnanců budou zveřejněny.

**Pracovní skupina pro přístup zdravotně postižených osob** také předá Generálnímu ředitelství pro personál informace získané od zdravotně postižených zaměstnanců v generálních ředitelstvích o pracovních podmínkách, přístupnosti a rozvoji kariéry.

Je také možné se důvěrně obrátit na oddělení pro rovné příležitosti Generálního ředitelství pro personál, pokud se ve vztahu k provádění tohoto kodexu v Evropském parlamentu projeví nespokojenost. Oddělení se těmto záležitostem bude věnovat diskrétně, s patřičným ohledem na požadovanou úroveň důvěrnosti.

---

<sup>8</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů (Úř. věst. L8, 12.1.2001, s. 1)