

**DECYZJA ZARZĄDU EUROPOLU****z dnia 4 czerwca 2009 r.****ustanawiająca zasady dotyczące wyboru, przedłużania okresu sprawowania funkcji i odwołania dyrektora i zastępców dyrektora Europolu**

(2009/1011/WSiSW)

ZARZĄD EUROPOLU,

uwzględniając decyzję Rady z dnia 6 kwietnia 2009 r. ustanawiającą Europejski Urząd Policji (EUROPOL) <sup>(1)</sup> (zwaną dalej „decyzją o Europolu”), w szczególności jej art. 37 ust. 9 lit. g), art. 38 ust. 1, art. 38 ust. 2, art. 38 ust. 3, art. 38 ust. 7 oraz art. 39,

uwzględniając Regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich (zwany dalej „regulaminem pracowniczym”) oraz Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (zwane dalej „warunkami zatrudnienia”) określone w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 <sup>(2)</sup>,

uwzględniając art. 12 warunków zatrudnienia dotyczący warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz tytuł II rozdział 9 warunków zatrudnienia dotyczący rozwiązania stosunku pracy z pracownikami tymczasowymi,

uwzględniając decyzję Komisji SEC(2009) 27/2 z dnia 12 stycznia 2009 r. zawierającą wytyczne dotyczące wyboru i mianowania dyrektorów agencji regulacyjnych, agencji wykonawczych i wspólnych przedsiębiorstw,

uwzględniając regulamin Zarządu,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zadaniem Zarządu jest ustanowienie zasad mających zastosowanie przy wyborze, przedłużaniu okresu sprawowania funkcji i odwoływaniu dyrektora i zastępców dyrektora Europolu, które – przed ich wejściem w życie – zatwierdza Rada, stanowiąc większością kwalifikowaną.
- (2) Dyrektora i zastępców dyrektora należy wybierać w oparciu o obiektywną i przejrzystą procedurę, bez uszczerbku dla poufności postępowania i ochrony danych osobowych przetwarzanych do celów procedur rekrutacji.
- (3) Wskazane jest zatwierdzenie procedur analogicznych do procedur określonych w decyzji Komisji SEC(2009) 27/2 z dnia 12 stycznia 2009 r.
- (4) Celem procedur rekrutacji jest wskazanie kandydatów posiadających najlepsze kwalifikacje na stanowisko oczekujące na obsadzenie.

- (5) Europol jest pracodawcą działającym zgodnie z zasadą równych szans,

USTANAWIA NASTĘPUJĄCE ZASADY:

## ROZDZIAŁ 1

**PRZEPISY OGÓLNE**

## Artykuł 1

1. Niniejsze przepisy mają zastosowanie przy wyborze, przedłużaniu okresu sprawowania funkcji i odwoływaniu dyrektora i zastępców dyrektora Europolu zgodnie z art. 38 decyzji o Europolu.
2. Jeśli dyrektor tymczasowo nie jest w stanie sprawować swoich funkcji przez okres dłuższy niż jeden miesiąc lub jeśli stanowisko dyrektora pozostaje do obsadzenia, jego funkcje sprawuje zastępca dyrektora. W tym celu Zarząd wskazuje kolejność zastępowania.
3. Wszelkie odniesienia w niniejszych zasadach do osoby płci męskiej uznaje się jednocześnie za odniesienia do płci żeńskiej i odwrotnie, chyba że z kontekstu wyraźnie wynika inaczej.

## ROZDZIAŁ 2

**PROCEDURY REKRUTACJI**

## Artykuł 2

Procedura rekrutacji musi być zgodna z zasadami określonymi w art. 12 ust. 1 warunków zatrudnienia.

## Artykuł 3

1. Stanowisko dyrektora lub zastępcy dyrektora uznaje się za wolne:
  - a) w ciągu dziewięciu miesięcy przed upływem ich okresu sprawowania funkcji;
  - b) po otrzymaniu przez Radę rezygnacji w formie pisemnej;
  - c) po podjętej przez Radę decyzji o odwołaniu dyrektora lub zastępcy dyrektora, lub o zakończeniu ich służby w inny sposób zgodnie z rozdziałem 4 niniejszych zasad;
  - d) w ciągu dziewięciu miesięcy przed dniem, w którym dyrektor lub zastępca dyrektora kończy 65 lat; lub
  - e) w przypadku śmierci dyrektora lub zastępcy dyrektora.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 121 z 15.5.2009, s. 37.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1.

2. Dla każdego stanowiska do obsadzenia Zarząd sporządza ogłoszenie o naborze. W przypadku stanowiska zastępcy dyrektora Zarząd sporządza ogłoszenie o naborze po uprzednich konsultacjach z dyrektorem.

W ogłoszeniu o naborze określa się w sposób jasny i szczegółowy następujące elementy:

- a) ogólny zakres zadań i misji Europolu zgodnie z decyzją o Europolu;
- b) zakres najważniejszych funkcji i obowiązków odpowiednio dyrektora lub zastępcy dyrektora, z właściwymi odniesieniami do decyzji o Europolu;
- c) kryteria kwalifikowalności, które musi spełniać każdy kandydat;
- d) profil kandydata na stanowisko zawierający wszelkie cechy, które uważa się za istotne do pełnienia funkcji i które wykorzystuje się następnie jako kryteria rekrutacji;
- e) opis procedury rekrutacji i mianowania;
- f) warunki zatrudnienia w tym stanowisku, charakter proponowanej umowy i długość okresu sprawowania funkcji;
- g) sposób i końcowy termin składania zgłoszeń.

3. Proces rekrutacji obejmuje ocenę mającą na celu sprawdzenie poszczególnych kompetencji i umiejętności kandydatów.

Zarząd określa charakter i sposób oceny dla każdego wolnego stanowiska i może podjąć decyzję o zwróceniu się do zewnętrznego ośrodka ds. oceny.

4. W ogłoszeniu o naborze wskazuje się ponadto, że kandydaci są zobowiązani do składania zgłoszeń w formie pisemnej, wraz ze szczegółowym życiorysem, listem motywacyjnym i odpowiednimi referencjami poświadczającymi predyspozycje do wykonywania obowiązków związanych z wolnym stanowiskiem, do przewodniczącego Zarządu w ciągu sześciu miesięcy od dnia publikacji ogłoszenia o naborze w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Ogłoszenie o naborze zawiera również informacje dotyczące przeprowadzenia postępowania sprawdzającego wobec wyłonio-

nych kandydatów zgodnie z zasadami przyjętymi na mocy art. 40 decyzji o Europolu.

#### Artykuł 4

1. Zarząd zapewnia opublikowanie ogłoszenia o naborze, o którym mowa w art. 3 ust. 2, w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* oraz w innych środkach przekazu, w tym w gazetach krajowych i czasopismach specjalistycznych, w celu osiągnięcia jak najszerszego zasięgu we wszystkich państwach członkowskich.

2. Europol informuje jednostki krajowe Europolu o naborze na stanowisko dyrektora lub zastępcy dyrektora. Jednostki krajowe informują właściwe organy państw członkowskich o naborze. Właściwe organy odpowiadają za zapewnienie rozpowszechnienia informacji o naborze w swoich departamentach i wśród pracowników, których informacja ta dotyczy.

3. Europol wysyła kandydatom potwierdzenie otrzymania zgłoszeń.

#### Artykuł 5

1. Zarząd powołuje komisję kwalifikacyjną (zwaną dalej „komisją”), która ocenia otrzymane zgłoszenia i sporządza umotywowane sprawozdanie przedstawiane Zarządowi zgodnie z art. 6 niniejszych zasad.

2. W przypadku stanowiska dyrektora komisja składa się z członka Zarządu reprezentującego Komisję i sześciu członków Zarządu reprezentujących państwa członkowskie, którzy są wybierani przez Zarząd drogą losowania.

3. W przypadku stanowiska zastępcy dyrektora komisja składa się z dyrektora lub wyznaczonego przez niego zastępcy dyrektora, członka Zarządu reprezentującego Komisję i pięciu członków Zarządu reprezentujących państwa członkowskie, którzy są wybierani przez Zarząd drogą losowania.

4. Jeśli wyznaczony zgodnie z ust. 2 i 3 członek Zarządu nie może uczestniczyć w pracach komisji, zastępuje go inny członek Zarządu reprezentujący, odpowiednio, Komisję lub dane państwo członkowskie.

5. Jeśli istnieje powód, by przypuszczać, że członek komisji jest w osobistych relacjach z jednym z kandydatów lub jeśli mógłby powstać inny potencjalny konflikt interesów, członek ten nie może uczestniczyć w pracach komisji i musi go zastąpić inny członek zgodnie z ust. 4.

6. Sekretariat Zarządu pełni funkcję sekretariatu komisji.

## Artykuł 6

1. Podczas pierwszego posiedzenia komisja wybiera spośród swoich członków przewodniczącego.

2. Przy realizowaniu swoich zadań komisja może korzystać ze wsparcia zewnętrznego specjalisty ds. zasobów ludzkich, jeśli Zarząd podejmie taką decyzję z własnej inicjatywy lub na wniosek komisji. Zewnętrzny specjalista ds. zasobów ludzkich nie posiada statusu członka komisji.

3. Do zadań komisji należy:

a) wskazanie wszystkich kandydatów, którzy kwalifikują się na stanowisko, zgodnie z kryteriami określonymi w ogłoszeniu o naborze;

b) sporządzanie wstępnych ocen zgłoszeń kwalifikujących się kandydatów, z uwzględnieniem ich kwalifikacji zawodowych, umiejętności, doświadczenia i referencji, w celu podjęcia decyzji, którzy z nich powinni być poddani dalszej ocenie przez komisję;

c) organizowanie przeprowadzania oceny kandydatów zgodnie z art. 3 ust. 3 niniejszych zasad;

d) przeprowadzanie rozmów z kandydatami w celu dokonania oceny ich kwalifikacji i umiejętności według kryteriów określonych w ogłoszeniu o naborze; oraz

e) sporządzanie odpowiednio umotywowanych sprawozdań dotyczących otrzymanych zgłoszeń oraz zastosowanej procedury, w tym:

(i) listy kwalifikujących się kandydatów ze wskazaniem tych, z którymi komisja przeprowadziła rozmowę;

(ii) listy kandydatów, wymienionych w kolejności stosownie do posiadanych kwalifikacji, spełniających wszystkie kryteria kwalifikowalności i w przypadku których uznaje się, iż najlepiej odpowiadają oni kryteriom rekrutacji określonym w ogłoszeniu o naborze.

4. Prace komisji powinny być w pełni udokumentowane, a mianowicie za pomocą arkuszy ocen opracowanych zgodnie z kryteriami określonymi w ogłoszeniu o naborze i innymi wytycznymi otrzymanymi od Zarządu. Arkusze ocen i streszczenie ogólnych wniosków komisji dotyczących każdego kandydata załącza się do dokumentacji zgłoszeniowej.

5. Wyniki wszelkiego rodzaju prac przeprowadzanych w imieniu komisji przez jej sekretariat, jednego lub więcej członków lub zewnętrznego specjalistę ds. zasobów ludzkich, są w całości przedstawiane komisji do wglądu i zatwierdzenia.

6. Decyzję komisji, na podstawie której sporządzane jest sprawozdanie, podpisuje jej przewodniczący i jeden członek komisji.

7. Przewodniczący komisji przekazuje Zarządowi, najwcześniej jak to możliwe po zakończeniu przeprowadzania rozmów, sprawozdanie sporządzone przez komisję oraz pełną dokumentację zgłoszeniową kandydatów, z którymi przeprowadzono rozmowę.

## Artykuł 7

Po każdym etapie rekrutacji kandydaci niewyłonieni przez komisję są informowani przez sekretariat komisji w formie pisemnej o wynikach procedury.

## Artykuł 8

1. Prace komisji odbywają się w Hadze, chyba że Zarząd zdecyduje inaczej.

2. Koszty podróży i pobytu, w tym pobytu w hotelu, ponoszone przez członków komisji i kandydatów zaproszonych na testy i rozmowy, są im zwracane zgodnie z właściwymi przepisami.

## Artykuł 9

1. Zarząd zwraca się do przewodniczącego o wyjaśnienie przeprowadzonej procedury i przedstawienie sprawozdania komisji.

2. Zarząd może podjąć decyzję o przeprowadzeniu rozmów z kandydatami znajdującymi się na liście komisji i z każdym innym kwalifikującym się kandydatem, z którym komisja przeprowadziła rozmowę.

3. Na podstawie sprawozdania przedstawionego przez komisję oraz, jeśli jest to stosowne, wyników z rozmów przeprowadzonych zgodnie z ust. 2, Zarząd przyjmuje uzasadnioną opinię:

a) przedstawiając listę kwalifikujących się kandydatów;

b) sporządzając listę co najmniej trzech kwalifikujących się kandydatów dopuszczonych do kolejnego etapu naboru, wymienionych w kolejności stosownie do posiadanych kwalifikacji; oraz

c) potwierdzając, że kandydaci dopuszczeni do kolejnego etapu naboru spełniają warunki zatrudnienia określone w art. 12 ust. 2 warunków zatrudnienia oraz wszystkie kryteria kwalifikowalności określone w ogłoszeniu o naborze.

4. Jeśli członek Zarządu znajduje się również na liście kandydatów lub jeśli mógłby powstać inny konflikt interesów, nie może on być obecny podczas sporządzania opinii Zarządu.

5. Przewodniczący Zarządu przekazuje opinię Zarządu razem z pełną dokumentacją zgłoszeniową każdego z kandydatów dopuszczonych do kolejnego etapu naboru Radzie, by umożliwić jej podjęcie decyzji zgodnie z art. 38 decyzji o Europolu, na podstawie wszystkich odpowiednich informacji.

6. Kandydaci, których Zarząd nie wyłonił, są informowani w formie pisemnej przez sekretariat Zarządu o wynikach procedury.

#### Artykuł 10

Po podjęciu decyzji o nominacji przez Radę każdy kandydat, który ubiegał się o stanowisko, otrzymuje od sekretariatu Zarządu oficjalne zawiadomienie o wynikach procedury. Trzymiesięczny okres na składanie zażaleń zgodnie z art. 90 regulaminu pracowniczego liczy się od daty znajdującej się na awizo przesyłki.

#### Artykuł 11

1. Prace komisji i Zarządu są niejawne.

2. Członkowie komisji oraz członkowie Zarządu i inni pracownicy Europolu, pracownicy zewnętrznych ośrodków ds. oceny oraz zewnętrzny specjalista ds. zasobów ludzkich, zaangażowani w przeprowadzanie procedury rekrutacji, muszą utrzymywać najściślejszą poufność odnośnie do prowadzonych prac.

### ROZDZIAŁ 3

#### PRZEDŁUŻANIE OKRESU SPRAWOWANIA FUNKCJI

#### Artykuł 12

1. Jeśli okres sprawowania funkcji przez dyrektora lub zastępcę dyrektora mianowanego na mocy art. 38 decyzji o Europolu może być przedłużony zgodnie z art. 38 ust. 1 lub art. 38 ust. 2 decyzji o Europolu, Zarząd może podjąć decyzję o odstąpieniu od procedury ustanowionej w rozdziale 2. W takich przypadkach Zarząd sporządza, najpóźniej na dwa miesiące przed zakończeniem okresu sprawowania funkcji, opinię z wnioskiem do Rady o przedłużeniu okresu sprawowania funkcji. Zarząd powinien w dużej mierze uwzględnić w opinii wyniki osiągnięte przez danego dyrektora lub zastępcę dyrektora podczas pierwszego okresu sprawowania funkcji, roczne sprawozdania z oceny działalności sporządzone zgodnie z art. 15 ust. 2 warunków zatrudnienia oraz misję i potrzeby Europolu w nadchodzących latach.

Opinię Zarządu z wnioskiem o przedłużenie okresu sprawowania funkcji zastępcy dyrektora przedstawia się po konsultacjach z dyrektorem.

2. Procedurę określoną w rozdziale 2 przeprowadza się, jeśli Zarząd nie podejmuje decyzji o odstąpieniu od niej, jeśli Rada podejmuje decyzję o nieprzedłużeniu okresu sprawowania funkcji danego dyrektora lub zastępcy dyrektora lub jeśli Radzie nie udaje się podjąć decyzji w tej sprawie w ciągu trzech miesięcy od otrzymania opinii Zarządu.

### ROZDZIAŁ 4

#### ZAKOŃCZENIE SŁUŻBY

#### Artykuł 13

1. Z wyjątkiem przypadku śmierci służba dyrektora lub zastępcy dyrektora kończy się, zgodnie z art. 47 lit. a) warunków zatrudnienia, wraz z końcem miesiąca, w którym dana osoba osiąga wiek 65 lat.

2. Decyzję o zakończeniu służby dyrektora lub zastępcy dyrektora podejmuje Rada, stanowiąc większością kwalifikowaną, po otrzymaniu opinii Zarządu, zgodnie z art. 15 i 17 niniejszych zasad.

3. Opinia Zarządu o zakończeniu służby zastępcy dyrektora sporządzana jest po konsultacjach z dyrektorem.

#### Artykuł 14

1. Dyrektor lub zastępca dyrektora, który chce złożyć rezygnację przed upływem okresu sprawowania funkcji, sporządza pisemne jednoznaczne oświadczenie o zamiarze odejścia ze służby Europolu, proponując datę, od której rezygnacja powinna wejść w życie zgodnie z art. 47 lit. b) ppkt (ii) warunków zatrudnienia.

2. Rezygnację w formie pisemnej składa się do przewodniczącego Rady razem z kopią dla przewodniczącego Zarządu oraz dla dyrektora w przypadku rezygnacji przez zastępcę dyrektora.

#### Artykuł 15

1. Na wniosek Zarządu Rada może zakończyć służbę dyrektora lub zastępcy dyrektora zgodnie z art. 47 lit. b) warunków zatrudnienia, przestrzegając okresu wypowiedzenia i innych warunków, o których mowa w ppkt (ii) oraz (iii) wymienionego artykułu.

2. Na wniosek Zarządu Rada może zakończyć służbę dyrektora lub zastępcy dyrektora bez wypowiedzenia, jeśli spełnione są warunki, o których mowa w art. 48 lit. a) lub b) warunków zatrudnienia.

3. Rada kończy służbę dyrektora lub zastępcy dyrektora bez wypowiedzenia, jeśli spełnione są warunki, o których mowa w art. 50 warunków zatrudnienia. W takich przypadkach Rada, po wysłuchaniu danej osoby oraz realizacji procedury dyscyplinarnej, o której mowa w art. 16 ust. 2 niniejszych przepisów, oświadcza, że nawiązany z nią stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Przed rozwiązaniem stosunku pracy dyrektor lub zastępca dyrektora może zostać zawieszony, dyrektor przez Zarząd, zaś zastępca dyrektora przez dyrektora, zgodnie z art. 50 ust. 2 warunków zatrudnienia i art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.

#### Artykuł 16

1. Każde umyślne lub wynikające z zaniedbania niedopełnienie przez dyrektora lub zastępcę dyrektora obowiązków w ramach decyzji o Europolu lub warunków zatrudnienia podlega postępowaniu dyscyplinarnemu zgodnie z art. 50 lit. a) warunków zatrudnienia, tytułem VI regulaminu pracowniczego i, w stosownych przypadkach, załącznikiem IX do regulaminu pracowniczego.

Tego rodzaju niedopełnienie obejmuje między innymi udowodnione podawanie fałszywych informacji dotyczących własnych umiejętności zawodowych lub wymogów określonych w art. 12 ust. 2 warunków zatrudnienia, jeśli podane fałszywe informacje miały znaczący wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu.

2. Postępowanie dyscyplinarne rozpoczyna się i odbywa zgodnie z załącznikiem IX do regulaminu pracowniczego.

#### Artykuł 17

1. Po przeprowadzeniu procedury dyscyplinarnej określonej w załączniku IX regulaminu pracowniczego Rada może zakończyć służbę dyrektora lub zastępcy dyrektora bez wypowiedzenia z przyczyn dyscyplinarnych, zgodnie z art. 49 warunków zatrudnienia, w poważnych przypadkach umyślnego lub wynikającego z zaniedbania niedopełnienia przez dyrektora lub zastępcę dyrektora ich obowiązków.

Przed rozwiązaniem stosunku pracy dyrektor lub zastępca dyrektora może zostać zawieszony, dyrektor przez Zarząd, zaś zastępca dyrektora przez dyrektora, zgodnie z art. 50 ust. 2 Warunków zatrudnienia i art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.

2. Po otrzymaniu sprawozdania od komisji dyscyplinarnej, o którym mowa w art. 18 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, Zarząd podejmuje decyzję, czy należy przedstawić Radzie opinię w celu zakończenia służby dyrektora zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu. W takich przypadkach

Zarząd przedstawia, w ciągu jednego miesiąca od daty otrzymania sprawozdania od komisji dyscyplinarnej, odpowiednio uzasadnioną opinię dotyczącą kary, którą należy nałożyć za zarzucane czyny, lub wszelkich innych środków, które Rada powinna podjąć zgodnie z niniejszymi zasadami. Przed sporządzeniem opinii Zarząd daje dyrektorowi możliwość zabrania głosu w swojej sprawie. Przewodniczący Zarządu przekazuje opinię Zarządowi Rady zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu, zaś jej kopię dyrektorowi, przeciwko któremu wystosowano zarzuty.

Jeśli Zarząd podejmuje decyzję, by nie przekazywać opinii Radzie zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu, ma on prawo nałożenia jednej z kar przewidzianych w art. 9 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, innej niż usunięcie dyrektora z jego stanowiska. Po wysłuchaniu dyrektora zarząd podejmuje decyzję zgodnie z art. 9 i 10 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, w ciągu dwóch miesięcy od daty otrzymania opinii od komisji dyscyplinarnej. Decyzja musi być uzasadniona.

3. Po otrzymaniu sprawozdania od komisji dyscyplinarnej, o którym mowa w art. 18 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, dyrektor niezwłocznie przedstawia Zarządowi projekt odpowiednio umotywowanej opinii dotyczącej kary, którą należy nałożyć za zarzucane czyny, lub wszelkich innych środków, które Rada powinna podjąć wobec zastępcy dyrektora, zgodnie z niniejszymi zasadami.

Zarząd podejmuje decyzję, czy Radzie należy przedstawić opinię w celu zakończenia służby danego zastępcy dyrektora, zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu. Przed sporządzeniem opinii Zarząd daje zastępcy dyrektora możliwość zabrania głosu w swojej sprawie. Zarząd sporządza opinię w ciągu jednego miesiąca od daty otrzymania przez dyrektora sprawozdania od komisji dyscyplinarnej. Przewodniczący Zarządu przekazuje opinię Zarządu Radzie zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu, zaś jej kopię zastępcy dyrektora, przeciwko któremu wystosowano zarzuty.

Jeśli Zarząd podejmie decyzję, by nie przekazywać opinii Radzie zgodnie z art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu, dyrektor ma prawo nałożyć jedną z kar przewidzianych w art. 9 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, inną niż usunięcie zastępcy dyrektora z jego stanowiska. Po wysłuchaniu danego zastępcy dyrektora dyrektor podejmuje decyzję zgodnie z art. 9 i 10 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, w ciągu dwóch miesięcy od daty otrzymania opinii od komisji dyscyplinarnej. Decyzja musi być uzasadniona.

4. Po otrzymaniu opinii Zarządu, o której mowa w ust. 2 i 3 niniejszego artykułu, Rada, po wysłuchaniu danego dyrektora lub zastępcy dyrektora, podejmuje decyzję, czy usunąć dyrektora lub jego zastępcę ze stanowiska zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. h) załącznika IX do regulaminu pracowniczego lub w inny sposób zakończyć jego służbę w Europolu.

Jeśli Rada podejmuje decyzję o usunięciu dyrektora lub zastępcy dyrektora ze stanowiska, lub o zakończeniu jego służby w inny sposób, wskazuje w swojej decyzji właściwy charakter środka oraz datę, od której ma on zastosowanie. Decyzja musi być odpowiednio uzasadniona i należy ją przedstawić osobie zainteresowanej i Europolowi.

Rada podejmuje decyzję o usunięciu dyrektora lub zastępcy dyrektora ze stanowiska zgodnie z art. 9 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, w ciągu dwóch miesięcy od daty otrzymania opinii komisji dyscyplinarnej, o której mowa w art. 18 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.

5. Jeśli Rada podejmuje decyzję, by nie usuwać dyrektora lub zastępcy dyrektora ze stanowiska zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. h) załącznika IX do regulaminu pracowniczego, ani w inny sposób zakończyć jego służbę w Europolu, sprawa wraca do ponownego rozpatrzenia przez Zarząd – w przypadku dyrektora, lub przez Zarząd i dyrektora – w przypadku zastępcy dyrektora.

W przypadku gdy sprawa dyrektora powraca do ponownego rozpatrzenia przez Zarząd, Zarząd ma prawo do nałożenia jednej z kar przewidzianych w art. 9 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, innej niż usunięcie dyrektora ze stanowiska. Po wysłuchaniu dyrektora Zarząd podejmuje niezwłocznie stosowną decyzję. Decyzja musi być uzasadniona.

Jeśli sprawa zastępcy dyrektora powraca do ponownego rozpatrzenia przez Zarząd i dyrektora, dyrektor ma prawo do nałożenia jednej z kar przewidzianych w art. 9 ust. 1 załącznika IX

do regulaminu pracowniczego, innej niż usunięcie zastępcy dyrektora ze stanowiska. Po wysłuchaniu danego zastępcy dyrektor podejmuje niezwłocznie stosowną decyzję. Decyzja musi być uzasadniona.

## ROZDZIAŁ 5

### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Artykuł 18

1. Niniejsze zasady wchodzi w życie tego samego dnia co data rozpoczęcia stosowania decyzji o Europolu.
2. W ciągu trzech lat od wejścia w życie Zarząd poddaje niniejsze zasady pod ocenę.
3. Wszelkie propozycje zmian niniejszych zasad zostają wzięte pod uwagę przez Zarząd w celu ich zatwierdzenia przez Radę zgodnie z procedurą określoną w art. 38 ust. 3 i art. 38 ust. 7 decyzji o Europolu.

Sporządzono w Hadze dnia 4 czerwca 2009 r.

Zatwierdzono przez Radę dnia 30 listopada 2009 r.

S. CLERTON  
Przewodniczący