Acest document reprezintă un instrument de documentare, iar instituțiile nu își asumă responsabilitatea pentru conținutul său.

►**B**

DECIZIA CONSILIULUI

din 24 septembrie 2004

privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați în cadrul Agenției Europene de Apărare

(2004/677/CE)

(JO L 310, 7.10.2004, p. 64)

Astfel cum a fost modificată prin:

		Jurnalul Oficial		
		NR.	Pagina	Data
►**M1**	Decizia 2007/216/CE Consiliului din 29 ianuarie 2007	L 95	24	5.4.2007

▼B

DECIZIA CONSILIULUI

din 24 septembrie 2004

privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați în cadrul Agenției Europene de Apărare

(2004/677/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acțiunea comună 2004/551/PESC a Consiliului din 12 iulie 2004 privind instituirea Agenției Europene de Apărare [1] și, în special, articolul 11 alineatul (3) punctul 3.2 al acesteia,

întrucât:

(1) Experții naționali detașați (denumiți în continuare „END") și membrii personalului militar național detașat ar trebui să permită Agenției Europene de Apărare (denumită în continuare „agenția") să beneficieze de cunoștințele și experiența profesională de înalt nivel ale acestora, în special în domeniile în care o astfel de competență nu este disponibilă imediat.

(2) END ar trebui să favorizeze schimbul de experiență și cunoștințe profesionale în domeniul dezvoltării capacităților de apărare, cercetării, achizițiilor și armamentului prin repartizarea temporară în cadrul agenției a unor experți din administrațiile statelor membre,

DECIDE:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Domeniu de aplicare

(1) Prezentul regim se aplică END detașați în cadrul agenției de către un stat membru participant la agenție.

(2) Persoanele care intră sub incidența prezentului regim rămân în serviciul angajatorului lor pe perioada detașării și continuă să fie remunerate de către angajatorul respectiv.

(3) Agenția recrutează END în funcție de necesități și de posibilitățile bugetare. Directorul executiv al agenției stabilește normele privind o astfel de recrutare, cu acordul Comitetului Director al agenției.

(4) END trebuie să aibă cetățenia unui stat membru și recrutarea acestora se va face pe o bază geografică cât mai largă posibil dintre resortisanții statelor membre participante. Statele membre și agenția cooperează pentru a asigura, pe cât posibil, un echilibru între femei și bărbați și pentru a respecta principiul șanselor egale.

(5) Detașarea se pune în aplicare printr-un schimb de scrisori între directorul executiv al agenției și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză. O copie a regimului aplicabil END în cadrul agenției se anexează la schimbul de scrisori.

(6) END ar trebui să provină din guverne, ministere sau agenții guvernamentale ale statelor membre.

[1] JO L 245, 17.7.2004, p. 17.

▼B

Articolul 2

Durata detașării

▼M1

(1) Durata detașării nu poate fi mai mică de două luni, nici nu poate depăși trei ani și poate fi reînnoită succesiv pe o perioadă totală care să nu depășească patru ani.

▼B

(2) Durata prevăzută a detașării se stabilește odată cu punerea la dispoziție, în cadrul schimbului de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5). Aceeași procedură se aplică și în cazul reînnoirii perioadei de detașare.

(3) Un END care a fost deja detașat în cadrul agenției poate fi detașat din nou, în conformitate cu normele interne care stabilesc perioadele maxime pentru care respectivele persoane pot fi prezente în departamentele agenției și sub rezerva următoarelor condiții:

(a) END trebuie să continue să îndeplinească condițiile pentru detașare;

(b) o perioadă de cel puțin trei ani trebuie să fi trecut între sfârșitul perioadei de detașare precedente și următoarea perioadă de detașare; această dispoziție nu împiedică agenția să accepte detașarea unui END a cărui detașare inițială a durat mai puțin de patru ani, însă în acest caz, noua detașare nu va depăși partea rămasă din perioada de patru ani.

Articolul 3

Locul detașării

Locul detașării se află la sediul agenției sau acolo unde este localizată direcția/unitatea agenției la care este repartizat END.

Articolul 4

Sarcini

(1) END execută misiunea, îndeplinesc obligațiile și sarcinile care le-au fost atribuite de directorul executiv al agenției.

Sarcinile îndeplinite sunt definite printr-un acord comun între agenție și administrația națională care detașează expertul național în interesul agenției și ținând seama de calificările candidatului.

(2) END participă la misiuni și reuniuni doar:

(a) în cazul în care îl însoțește pe șeful agenției sau pe un agent temporar sau

(b) în cazul în care este singur, numai în calitate de observator sau numai în scopul informării.

Directorul executiv al agenției poate acorda o derogare de la această normă pe baza unui mandat acordat END, după ce s-a verificat că nu există nici un conflict de interese potențial. Cu excepția cazului în care s-a acordat un mandat special de către directorul executiv al agenției, sub autoritatea șefului agenției, END nu poate să angajeze agenția față de exterior.

(3) Agenția este singura responsabilă de aprobarea rezultatelor sarcinilor îndeplinite de END.

(4) Agenția, angajatorul END și END depun toate eforturile pentru a evita orice conflict de interese sau apariția unui asemenea conflict cu privire la sarcinile END în timpul detașării. În acest scop, agenția informează în timp util END și pe angajatorul acestuia cu privire la sarcinile prevăzute și cere fiecăruia dintre aceștia să confirme în scris că nu cunosc nici un motiv pentru care END nu i s-ar putea repartiza

▼B

sarcinile respective. END i se cere în special să declare orice potențial conflict între aspecte ale situației sale familiale (în special activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau interese financiare importante proprii sau ale membrilor apropiați ai familiei) și sarcinile prevăzute în timpul detașării.

Angajatorul și END se obligă să notifice agenției orice schimbare care, în timpul detașării, ar putea da naștere unui asemenea conflict.

(5) În cazul în care agenția consideră că natura sarcinilor încredințate END necesită măsuri de precauție speciale în materie de securitate, o autorizație de securitate se obține înainte de detașarea END.

(6) În cazul nerespectării dispozițiilor alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol, agenția poate încheia detașarea END în conformitate cu dispozițiile articolului 8.

Articolul 5

Drepturi și obligații

(1) În timpul perioadei de detașare:

(a) END își îndeplinește sarcinile și se comportă ținând seama numai de interesele agenției;

(b) END se abține de la orice acțiune, în special de la orice exprimare publică a opiniilor, care ar putea aduce atingere demnității funcției sale;

(c) orice END căruia, în timpul exercitării sarcinilor sale, i se cere să ia o decizie cu privire la abordarea sau soluționarea unei probleme în care are un interes personal care îi poate compromite independența, informează șeful departamentului la care este repartizat;

(d) END, singur sau împreună cu alte persoane, nu publică și nu determină publicarea vreunui text care se referă la activitatea agenției sau a Uniunii Europene fără să fi obținut autorizația pentru aceasta în conformitate cu condițiile și normele în vigoare în cadrul agenției. Autorizația poate fi refuzată numai în cazul în care publicarea prevăzută este de natură să aducă atingere intereselor agenției sau ale Uniunii Europene;

(e) toate drepturile aferente oricăror lucrări efectuate de END în îndeplinirea sarcinilor sale sunt proprietatea agenției;

(f) END domiciliază la locul detașării sau la o distanță de acesta care nu împiedică exercitarea corespunzătoare a funcțiilor sale;

(g) END trebuie să îl sprijine și să îl consilieze pe superiorul pe lângă care este detașat și răspunde în fața acestui superior de îndeplinirea sarcinilor care i-au fost încredințate;

(h) în exercitarea sarcinilor sale, END nu acceptă nici o instrucțiune din partea angajatorului său sau din partea guvernului național. Nu efectuează nici o activitate pentru angajatorul său sau pentru guvern, nici pentru orice altă persoană, societate privată sau administrație publică.

(2) Atât în timpul, cât și după perioada de detașare, END trebuie să dea dovadă de cea mai mare discreție cu privire la toate faptele și informațiile care ajung la cunoștința sa în cursul sau în legătură cu îndeplinirea sarcinilor sale. Acesta nu divulgă, sub nici o formă, nici unei persoane neautorizate, nici un document sau informație care nu au fost făcută publică în mod legal și nici nu le folosește în beneficiul personal.

(3) La încheierea detașării, END are în continuare obligația de a acționa cu integritate și discreție în îndeplinirea noilor sarcini care îi sunt încredințate și în acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

▼B

În acest scop, în cei trei ani care urmează perioadei de detașare, END informează fără întârziere agenția cu privire la orice obligații sau sarcini pe care trebuie să le îndeplinească pentru angajatorul său care ar putea da naștere unui conflict de interese referitor la sarcinile pe care le-a dus la îndeplinire în timpul detașării.

(4) END se supune normelor de securitate în vigoare în cadrul agenției.

(5) Nerespectarea dispozițiilor prezentului articol în timpul perioadei de detașare dă dreptul agenției să încheie detașarea END în temeiul articolului 8.

Articolul 6

Nivelul, experiența profesională și cunoștințele lingvistice

(1) Pentru a putea fi detașat în cadrul agenției, END trebuie sa aibă o experiență profesională de minim trei ani cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, consultative sau de supraveghere echivalente cu cele din categoriile AD5-AD16 și AST5-AST11, astfel cum sunt definite de Statutul funcționarilor Comunităților Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților prevăzut de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 ([1]), denumit în continuare „statutul”. Înaintea detașării, angajatorul END furnizează agenției o declarație privind angajarea expertului care să acopere ultimele douăsprezece luni.

(2) END trebuie să posede o cunoaștere aprofundată a unei limbi comunitare, precum și cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi comunitare, în scopul îndeplinirii sarcinilor sale.

Articolul 7

Suspendarea detașării

(1) Agenția poate autoriza suspendări ale detașării și preciza condițiile acestora. Pe durata acestor suspendări:

(a) indemnizațiile menționate la articolele 15 și 16 nu se plătesc;

(b) cheltuielile menționate la articolele 18 și 19 se rambursează numai în cazul în care suspendarea se face la cererea agenției.

(2) Agenția informează angajatorul END.

Articolul 8

Încheierea detașării

(1) Sub rezerva dispozițiilor alineatului (2), detașarea poate fi încheiată la cererea agenției sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni. Detașarea poate fi încheiată și la cererea END, cu condiția acordării unui preaviz de aceeași durată și sub rezerva acordului agenției.

(2) În anumite circumstanțe excepționale detașarea poate fi încheiată fără preaviz:

(a) de angajatorul END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o cer;

(b) prin acord între agenție și angajator, la cererea adresată de END ambelor părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale, ale END, o cer;

([1]) JO L 56, 4.3.1968, p. 1, regulament astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (CE, Euratom) nr. 723/2004 (JO L 124, 27.4.2004, p. 1).

▼B

(c) de agenție, în cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin în conformitate cu prezentele norme. END i se oferă în prealabil ocazia de a-și prezenta apărarea.

(3) În cazul încheierii detașării în temeiul alineatului (2) litera (c), agenția informează de îndată angajatorul cu privire la aceasta.

CAPITOLUL II

CONDIȚIILE DE LUCRU

Articolul 9

Asigurările sociale

(1) Înaintea începerii perioadei de detașare, angajatorul de la care expertul național este detașat certifică agenției că, pe perioada detașării, END va rămâne sub incidența legislației în materie de asigurări sociale care se aplică administrației publice unde este angajat END și care își va asuma responsabilitatea pentru cheltuielile efectuate în străinătate.

(2) De la începerea detașării sale, END este asigurat de agenție împotriva riscului de accidente. Agenția îi furnizează o copie a condițiilor acestei asigurări în ziua în care acesta se prezintă la serviciul direcției/unității competente pentru a încheia formalitățile legate de detașare.

Articolul 10

Programul de lucru

(1) END se supune normelor în vigoare în cadrul agenției cu privire la programul de lucru. Aceste norme pot fi modificate de directorul executiv al agenției în cazul în care departamentul o necesită.

(2) END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării.

(3) END poate avea un program de lucru flexibil numai în cazul în care acesta este autorizat de către departamentul agenției unde este repartizat. Autorizația este transmisă, pentru informare, unității relevante a agenției.

(4) Indemnizațiile în vigoare în cadrul agenției pentru munca în schimburi pot fi acordate END.

Articolul 11

Absența din cauză de boală sau accident

(1) În cazul absenței din cauză de boală sau accident, END își anunță superiorul cât mai curând posibil, indicând adresa sa prezentă. În cazul în care lipsește mai mult de trei zile, END trebuie să prezinte un certificat medical și i se poate cere să se supună unui control medical organizat de agenție.

(2) Atunci când absențele din cauză de boală sau accident de mai puțin de trei zile depășesc un total de douăsprezece zile într-o perioadă de douăsprezece luni, END i se cere să prezinte un certificat medical pentru orice altă absență pe motiv de boală.

(3) În cazul în care concediul medical depășește o lună sau perioada de serviciu efectuată de END, luându-se în considerare cea mai lungă perioadă dintre cele două, indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Prezenta dispoziție nu se aplică în caz de boală legate de sarcină. Concediul medical nu poate fi prelungit peste durata detașării persoanei în cauză.

▼B

(4) Cu toate acestea, un END care este victima unui accident la locul de muncă survenit în timpul detașării continuă să primească integral indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2) pe întreaga durată a incapacității sale de muncă și până la încheierea perioadei de detașare.

Articolul 12

Concediul anual, concediile speciale și zilele libere

(1) END are dreptul la două zile lucrătoare și jumătate de concediu pe lună completă de serviciu (30 de zile pe an calendaristic).

(2) Concediul se acordă sub rezerva unei autorizații prealabile a direcției/unității la care este repartizat END.

(3) END i se poate acorda, pe baza unei cereri justificate, un concediu special în următoarele cazuri:

— căsătoria END: două zile;

— boală gravă a soțului/soției: până la trei zile;

— decesul soțului/soției: patru zile;

— boală gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile pe an;

— decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;

— nașterea unui copil: două zile;

— boală gravă a unui copil: până la două zile pe an;

— decesul unui copil: patru zile.

(4) La cererea justificată în mod corespunzător a angajatorului END, se pot acorda până la două zile de concediu special de către agenție într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate caz cu caz.

(5) Nu se efectuează rambursări pentru zilele de concediu anual care nu sunt luate până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 13

Concediul de maternitate

(1) În cazul maternității, se acordă END un concediu de maternitate de șaisprezece săptămâni, pe durata căruia aceasta va primi indemnizațiile prevăzute la articolul 15.

(2) În cazul alăptării, END i se poate acorda la cerere, pe baza unui certificat medical care atestă acest fapt, un concediu special de maxim patru săptămâni care se calculează de la sfârșitul concediului de maternitate, perioadă pe durata căreia aceasta va primi indemnizațiile prevăzute la articolul 15.

(3) În cazul în care legislația națională a angajatorului END prevede un concediu de maternitate mai lung, detașarea se suspendă pentru perioada care depășește concediul acordat de agenție. În acest caz, o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare se adaugă la sfârșitul detașării, în cazul în care interesele agenției o justifică.

(4) END poate, ca alternativă, să ceară o suspendare a detașării care să acopere întreaga perioadă acordată pentru concediul de maternitate și de alăptare. În acest caz, o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare se adaugă la sfârșitul detașării, în cazul în care interesele agenției o justifică.

▼B

Articolul 14

Gestionarea și controlul

Gestionarea și controlul concediilor intră în sarcina administrației agenției. Controlul timpului de lucru și al absențelor îi revine direcției/unității la care este repartizat END.

CAPITOLUL III

INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 15

Diurna

(1) END are dreptul, pentru întreaga perioadă de detașare, la o diurnă, echivalentă cu indemnizația plătită unui expert național detașat la Secretariatul General al Consiliului Uniunii Europene.

(2) În cazul în care END nu a beneficiat de rambursarea cheltuielilor de mutare, din partea agenției sau a angajatorului, i se plătește o indemnizație lunară suplimentară, care este echivalentă cu indemnizația plătită unui expert național detașat la Secretariatul General al Consiliului. Această indemnizație se plătește lunar la termenul stabilit.

(3) Aceste indemnizații se plătesc pentru perioadele de misiune, concediu anual, concediu de maternitate, concediu special și zile libere acordate de agenție.

(4) END care, în cursul celor trei ani care se încheie cu șase luni înainte de detașarea acestora, au avut domiciliul obișnuit sau și-au desfășurat activitatea profesională principală la o distanță mai mică sau egală cu 150 km față de locul detașării beneficiază de o diurnă în conformitate cu alineatul (1). În sensul prezentei dispoziții, circumstanțele care decurg din activitatea efectuată de END pentru un stat altul decât cel al locului detașării sau pentru o organizație internațională nu se iau în considerare.

(5) La începutul detașării sale, END primește un avans a cărui valoare este echivalentă cu 75 de zile de diurnă, iar dreptul la o altă diurnă încetează pentru perioada corespunzătoare. În cazul în care detașarea în cadrul agenției se încheie înaintea expirării perioadei de care se ține seama pentru calcularea avansului, END este obligat să returneze suma corespunzătoare perioadei rămase.

(6) La efectuarea schimbului de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (5), agenția este informată cu privire la orice indemnizație similară cu cea menționată la alineatul (1) din prezentul articol primită de END. Orice astfel de sume se deduc din indemnizația plătită de agenție în temeiul alineatului (1).

(7) Diurnele și indemnizațiile lunare se ajustează în fiecare an, fără efect retroactiv, pe baza adaptării salariilor de bază ale funcționarilor Comunității de la Bruxelles și Luxemburg.

(8) Pentru END detașați la un birou de legătură al agenției, diurnele menționate în prezentul articol pot fi înlocuite cu o indemnizație pentru locuință în cazul în care circumstanțe specifice ale țării de detașare justifică acest lucru, sub rezerva unei decizii motivate a directorului executiv al agenției.

Articolul 16

Indemnizația forfetară suplimentară

(1) Cu excepția cazului în care domiciliul unui END se află la o distanță mai mică sau egală cu 150 km față de locul detașării, acesta primește, după caz, o indemnizație forfetară suplimentară egală cu

▼B

diferența dintre salariul anual brut (minus alocațiile familiale) plătit de angajatorul său la care se adaugă diurnele plătite de agenție și salariul de bază al unui funcționar de gradul AD7 sau AST5, nivelul 1, în funcție de categoria în care este asimilat.

(2) Această indemnizație se ajustează o dată pe an, fără efect retroactiv, pe baza adaptării salariilor de bază ale funcționarilor Comunității.

Articolul 17

Domiciliul

(1) În sensul prezentelor norme, domiciliul este considerat locul unde END își îndeplinea sarcinile pentru angajator imediat înaintea detașării. Locul detașării este locul unde se află direcția/unitatea agenției la care este repartizat END. Ambele locuri sunt menționate în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (5).

(2) În cazul în care, în momentul detașării ca END, un expert național este deja detașat în numele angajatorului său în alt loc decât acela unde se află sediul central al acestuia din urmă, se consideră domiciliu acela dintre cele două locuri care este cel mai apropiat de locul detașării.

(3) Domiciliul este considerat ca fiind locul detașării în cazul în care:

(a) în cursul celor trei ani care se încheie cu șase luni înainte de detașare, END a avut domiciliul obișnuit sau și-a desfășurat activitatea principală la o distanță mai mică sau egală cu 150 km față de locul detașării sau

(b) în momentul cererii de detașare din partea agenției locul detașării este domiciliul principal al soțului/soției END sau al copilului (copiilor) aflat (aflați) în întreținerea sa.

În acest scop, END cu domiciliul aflat la o distanță mai mică sau egală cu 150 km de locul detașării este considerat ca având reședința în acel loc.

(4) În scopul aplicării prezentului articol, circumstanțele care decurg din activitatea efectuată de END pentru un stat, altul decât cel al locului detașării, nu se iau în considerare.

Articolul 18

Cheltuielile de călătorie

(1) END cu domiciliul situat la o distanță mai mare de 150 km de locul detașării are dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie:

(a) pentru el însuși/ea însăși:

— de la domiciliu la locul detașării la începutul perioadei de detașare;

— de la locul detașării la domiciliu la sfârșitul perioadei de detașare;

(b) pentru soțul și copiii aflați în întreținere, cu condiția ca aceștia să locuiască cu END și mutarea să fie rambursată de agenție:

— la începutul detașării, la mutarea de la domiciliu la locul detașării;

— la sfârșitul detașării, de la locul detașării la domiciliu.

(2) Cu excepția cazului în care călătoria se face cu avionul, suma rambursată este forfetară, limitată la costul unei călătorii cu trenul la tariful de clasa a doua, fără suplimente. Aceasta se aplică și călătoriilor cu mașina. În cazul în care călătoria cu trenul depășește 500 km sau în cazul în care itinerarul standard implică traversarea unei mări, călătoria

▼B

cu avionul poate fi rambursată în limita costului efectiv al unui bilet la preț redus (PEX sau APEX), pe baza prezentării biletelor și a tichetelor de îmbarcare.

(3) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), END care dovedesc că și-au schimbat locul unde își vor desfășura activitatea principală după încheierea detașării au dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la locul respectiv în cadrul limitelor menționate anterior. Rambursarea nu poate implica plata unei sume mai mari decât cea la care END are dreptul în cazul întoarcerii la domiciliu.

(4) În cazul în care END a efectuat mutarea de la domiciliu la locul detașării, acesta va avea dreptul în fiecare an la o sumă forfetară egală cu costul unei călătorii dus-întors de la locul detașării la domiciliu pentru sine, soț/soție și copiii aflați în întreținere, pe baza dispozițiilor în vigoare în cadrul agenției.

Articolul 19

Cheltuielile de mutare

(1) Sub rezerva aplicării dispozițiilor articolului 15 alineatul (4) teza a doua, END poate să își mute efectele personale de la domiciliu la locul detașării, pe cheltuiala agenției, după obținerea autorizației prealabile, în conformitate cu normele în vigoare în cadrul agenției privind rambursarea cheltuielilor de mutare, cu condiția ca următoarele condiții să fie îndeplinite:

(a) perioada inițială de detașare trebuie să fie de trei ani;

(b) domiciliul END trebuie să se afle o distanță mai mare sau egală cu 100 km de locul detașării;

(c) mutarea trebuie să aibă loc în șase luni de la data începerii detașării;

(d) autorizația trebuie cerută cu cel puțin două luni înainte de data prevăzută pentru mutare;

(e) cheltuielile de mutare nu sunt rambursate de angajator;

(f) END trebuie să trimită agenției originalele devizelor, chitanțelor și facturilor, precum și o adeverință din partea angajatorului END prin care acesta confirmă că nu suportă cheltuielile de mutare.

(2) Sub rezerva dispozițiilor alineatelor (3) și (4), în cazul în care mutarea la locul detașării a fost rambursată de agenție, END are dreptul, la încheierea detașării, după obținerea unei autorizații prealabile, la rambursarea cheltuielilor de mutare de la locul detașării la domiciliu, în conformitate cu normele în vigoare în acel moment în cadrul agenției, privind rambursarea cheltuielilor de mutare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alineatul (1) literele (d), (e) și (f), precum și următoarele condiții:

(a) mutarea nu poate avea loc mai devreme de trei luni înaintea încheierii detașării;

(b) mutarea trebuie să fie terminată în șase luni de la încheierea detașării.

(3) END a cărui detașare se încheie la cererea sa sau la cererea angajatorului în decurs de doi ani de la începerea detașării nu are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare la domiciliu.

(4) În cazul în care END dovedește că locul unde își va desfășura activitatea principală după încheierea detașării s-a schimbat, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare către acel loc, cu condiția ca acestea să nu depășească suma care ar fi fost plătită în cazul mutării la domiciliu.

▼B

Articolul 20

Misiunile și cheltuielile de misiune

(1) END poate fi trimis în misiune, în conformitate cu dispozițiile articolului 4.

(2) Cheltuielile de misiune sunt rambursate în conformitate cu dispozițiile în vigoare la Secretariatul General al Consiliului.

Articolul 21

Formarea

END are dreptul să participe la cursurile de formare organizate de agenție, în cazul în care interesele agenției justifică acest lucru. Interesele rezonabile ale END, în special cu privire la cariera sa profesională de după detașare, trebuie luate în considerare atunci când se ia o decizie privind permisiunea de a frecventa cursurile.

Articolul 22

Dispoziții administrative

(1) END se prezintă în prima zi a detașării sale la direcția/unitatea pertinentă pentru a completa formalitățile administrative necesare. Preluarea funcțiilor are loc la data de întâi sau de șaisprezece a lunii.

(2) END detașat la un birou de legătură al agenției se prezintă la direcția/unitatea pertinentă a agenției de la locul detașării.

(3) Plățile se efectuează de direcția/unitatea competentă a agenției, în euro, într-un cont bancar deschis la o instituție bancară de la locul detașării.

CAPITOLUL IV

APLICAREA REGIMULUI ÎN RAPORT CU MEMBRII PERSONALULUI MILITAR NAȚIONAL DETAȘAT

Articolul 23

Regimul aplicabil personalului militar detașat

Sub rezerva dispozițiilor articolelor 24-33, prezentul regim se aplică, de asemenea, personalului militar detașat în cadrul agenției.

Articolul 24

Condiții

Membrii personalului militar detașat trebuie să se afle în serviciu remunerat în cadrul forțelor armate ale unui stat membru participant pe întreaga durată a detașării lor.

Articolul 25

Angajamente externe

Personalul militar detașat nu poate implica agenția într-un angajament extern, cu excepția cazului în care s-a acordat un mandat special sub autoritatea directorului executiv al agenției.

▼B

Articolul 26

Autorizația de securitate

Prin derogare de la dispozițiile articolului 4 alineatul (5), nivelul adecvat de autorizație de securitate pentru membrii personalului militar detașat, care nu poate fi inferior față de SECRET, trebuie precizat în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 1 alineatul (5).

Articolul 27

Experiența profesională

Prin derogare de la dispozițiile articolului 6 alineatul (1), poate fi detașat în cadrul agenției un membru al personalului militar care lucrează la nivel administrativ sau de consiliere și care face dovada unui înalt grad de competență pentru sarcinile care urmează să fie îndeplinite.

Articolul 28

Suspendarea și încheierea detașării

(1) Pentru aplicarea articolului 7 unui membru al personalului militar detașat, autorizația este dată de directorul executiv al agenției.

(2) Prin derogare de la dispozițiile articolului 8, detașarea poate fi încheiată în cazul în care interesele agenției sau ale administrației naționale de care aparține membrului personalului militar detașat o cer sau pentru orice alt motiv întemeiat.

Articolul 29

Nerespectare gravă a obligațiilor

(1) Prin derogare de la dispozițiile articolului 8 alineatul (3), detașarea poate fi încheiată fără preaviz în cazuri grave de nerespectare intenționată sau comisă din neglijență a obligațiilor pe care le are membrul personalului militar detașat. Decizia este luată de directorul executiv al agenției după ce persoanei în cauză i s-a dat posibilitatea să se apere. Înaintea luării deciziei, directorul executiv informează reprezentantul permanent al statului membru al cărui resortisant este membrul personalului militar detașat. Ca urmare a respectivei decizii, indemnizațiile menționate la articolele 18 și 19 nu se mai acordă.

Înaintea deciziei menționate la primul paragraf, un membru al personalului militar detașat poate fi suspendat în cazul nerespectării grave a obligațiilor sale, invocată împotriva sa de directorul executiv al agenției, după ce persoanei în cauză i s-a dat posibilitatea să se apere. Indemnizațiile menționate la articolele 15 și 16 nu se plătesc pe perioada acestei suspendări, care nu poate depăși trei luni.

(2) Directorul executiv al agenției poate aduce în atenția autorităților naționale orice încălcare de către un membru al personalului militar detașat a regimului stabilit sau a normelor menționate de prezenta decizie.

(3) Membrul personalului militar detașat continuă să se supună normelor disciplinare naționale.

Articolul 30

Concediu special

Prin derogare de la dispozițiile articolului 12 alineatul (4), un concediu special suplimentar neplătit poate fi acordat de agenție în scopul formării de către angajator și sub rezerva unei cereri motivate corespunzător a angajatorului.

▼B

Articolul 31

Indemnizații

Prin derogare de la dispozițiile articolului 15 alineatul (1) și ale articolului 16, schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5) poate preciza că indemnizațiile prevăzute la acest articol nu vor fi plătite.

Articolul 32

Domiciliul

(1) Membrii personalului militar detașat sunt considerați ca având-și domiciliul în capitalele statelor membre ai căror resortisanți sunt, în cazul în care, în temeiul articolului 17 alineatele (1) și (2) și alineatul (3) litera (a), domiciliul lor este situat la o distanță mai mică sau egală cu 150 km față de locul detașării.

(2) Membrii personalului militar detașat sunt considerați ca având-și domiciliul în capitalele statelor membre ai căror resortisanți sunt în cazul în care domiciliul principal al soțului/soției sau al copilului (copiilor) menționat (menționați) la articolul 17 alineatul (3) litera (b) este situat într-un stat membru altul decât cel al detașării.

CAPITOLUL V

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 33

Modificări și norme de aplicare

Dispozițiile prezentului regim cu privire la articolele 4, 5, 8, 10, 12-14 și 21-32 pot fi modificate, în măsura necesară, de Comitetul Director al agenției, hotărând în conformitate cu articolul 9 alineatul (1) punctul 1.10 și articolul 11 alineatul (3) punctul 3.2 din Acțiunea comună 2004/551/PESC. Toate propunerile de modificări se transmit Consiliului. Aceste modificări sunt considerate aprobate în afara cazului în care Consiliul, în termen de două luni și hotărând cu majoritate calificată, decide să le modifice.

Modificările aduse altor dispoziții ale prezentului regim, în special cele privind remunerația, indemnizațiile și prestațiile de securitate socială, se adoptă de către Consiliu, hotărând în unanimitate, la propunerea Comitetului Director al agenției.

Articolul 34

Evaluare

În termen de trei ani de la data intrării în vigoare a prezentei decizii sau la intrarea în vigoare a Tratatului de instituire a unei Constituții pentru Europa, luându-se în considerare acea dată care este mai apropiată, Consiliul evaluează și modifică prezentul regim sau ia o decizie privind expirarea sa, după caz.

Articolul 35

Intrarea în vigoare

Prezenta decizie produce efecte la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.