C/2026/4853

18.9.2026

DECYZJA WYSOKIEGO PRZEDSTAWICIELA UNII DO SPRAW ZAGRANICZNYCH I POLITYKI BEZPIECZEŃSTWA

z dnia 20 lipca 2026 r.

w sprawie przepisów mających zastosowanie do ekspertów krajowych oddelegowanych do Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych

ADMIN(2026) 18

(C/2026/4853)

WYSOKI PRZEDSTAWICIEL UNII DO SPRAW ZAGRANICZNYCH I POLITYKI BEZPIECZEŃSTWA,

uwzględniając decyzję Rady 2010/427/UE z dnia 26 lipca 2010 r. określającą organizację i zasady funkcjonowania Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych ([1]), w szczególności jej art. 6 ust. 3,

a także mając na uwadze, co następuje:

1. W art. 6 ust. 3 decyzji Rady 2010/427/UE z dnia 26 lipca 2010 r. określającej organizację i zasady funkcjonowania Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych (zwanej dalej „decyzją Rady") przewidziano, że w razie potrzeby Europejska Służba Działań Zewnętrznych („ESDZ") może w szczególnych przypadkach skorzystać z ograniczonej liczby wyspecjalizowanych oddelegowanych ekspertów krajowych.

2. Przepisy zawarte w decyzji HR(2014) 01 Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 4 lutego 2014 r. ustanawiającej przepisy mające zastosowanie do ekspertów krajowych oddelegowanych do Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, zmienionej decyzją HR(2014) 11 z dnia 16 grudnia 2014 r., należy zaktualizować, uwzględniając konstruktywne doświadczenia zdobyte podczas zarządzania oddelegowanymi ekspertami krajowymi w ciągu ostatnich dwunastu lat.

3. Dzięki przyjęciu oddelegowanych ekspertów krajowych ESDZ powinna mieć możliwość korzystania z ich wysokiego poziomu wiedzy ogólnej i doświadczenia zawodowego, w szczególności w dziedzinach, w których taka wiedza fachowa nie jest dostępna w ramach samej ESDZ. Aby umożliwić osiągnięcie tych celów, należy określić warunki oddelegowania ekspertów krajowych, które to warunki zagwarantują, że oddelegowani eksperci będą dysponować niezbędną wiedzą fachową na odpowiednim poziomie. Należy również zapewnić, by oddelegowani eksperci byli aktywnie powiązani ze swoimi macierzystymi administracjami lub organizacjami krajowymi.

4. ESDZ powinna priorytetowo traktować przyciąganie wiedzy eksperckiej z administracji publicznych państw członkowskich UE; w interesie służby może jednak również leżeć przyjmowanie, w wyjątkowych przypadkach, personelu organizacji międzynarodowych lub działających w państwach członkowskich UE organizacji nienastawionych na zysk, takich jak ośrodki badań naukowych, uniwersytety lub ośrodki analityczne. W interesie służby może również leżeć przyjmowanie personelu z państw niebędących członkami UE. Takie wyjątkowe przypadki oddelegowania należy starannie rozważyć w celu zapewnienia, aby interesy prywatne lub interesy innego rodzaju nie narażały na szwank interesów UE.

5. Przepisy dotyczące wyboru oddelegowanych ekspertów krajowych powinny zapewniać większą przejrzystość i odpowiednią równowagę geograficzną i równowagę płci oraz powinny gwarantować, że procedura wyboru będzie oparta na kompetencjach.

6. Warunki zatrudnienia oddelegowanych ekspertów krajowych powinny zapewniać ich pełną integrację w ramach ESDZ, bez uszczerbku dla specyfiki ich statusu. W tym kontekście należy zachęcać bezpośrednich przełożonych do organizowania corocznego dialogu z oddelegowanymi ekspertami krajowymi w celu przekazywania im informacji na temat wyników ich pracy i w celu wymiany informacji na temat ich środowiska pracy.

7. Należy położyć nacisk na etykę, w szczególności na zapobieganie konfliktom interesów, które mogą zostać ujawnione podczas procedury wyboru, podczas wymiany listów lub podczas okresu oddelegowania. Wymogi takie powinny być podobne do wymogów dotyczących urzędników ESDZ określonych w regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej (zwanym dalej „regulaminem pracowniczym") w celu zapewnienia, aby oddelegowani eksperci krajowi wykonywali swoje obowiązki wyłącznie w interesie ESDZ.

8. Z myślą o zapewnieniu większej jasności należy ustanowić przepisy dotyczące zawieszenia i zakończenia oddelegowania.

([1]) Dz.U. L 201 z 3.8.2010, s. 30.

9. Oddelegowany ekspert krajowy powinien mieć możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego – na podstawie przepisów krajowych lub przepisów pracodawcy – w drodze nieodpłatnego zawieszenia oddelegowania.

10. Uwzględniając spoczywający na ESDZ obowiązek dbania o dobrostan pracowników, należy ustanowić skuteczniejszą ochronę oddelegowanych ekspertów krajowych przed nękaniem psychicznym i molestowaniem seksualnym w rozumieniu art. 12a ust. 3 i 4 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej. Przepisy dotyczące wniosków o pomoc, o których mowa w art. 24 regulaminu pracowniczego i przepisach wykonawczych do niego, które to przepisy mają zastosowanie w ESDZ w odniesieniu do urzędników, powinny na zasadzie analogii mieć zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych.

11. Pracodawca ponosi główną odpowiedzialność za wszelkie diety dzienne lub dodatki ze względu na warunki życia, które to diety lub dodatki przysługują w okresach oddelegowania ekspertów krajowych do ESDZ; w związku z tym diety lub dodatki powinny być przyznawane oddelegowanym ekspertom krajowym przez ESDZ wyłącznie w takim zakresie, w jakim równoważne diety lub dodatki nie są już wypłacane przez pracodawcę. Jeżeli diety lub dodatki powielają się, do ESDZ należy odliczenie równoważnych kwot wypłacanych na szczeblu krajowym od diet i dodatków przyznawanych przez ESDZ lub odzyskanie odpowiednio, w części lub w całości, diet lub dodatków przewidzianych w niniejszej decyzji.

12. Prawo do diet dziennych powinno opierać się na tych samych kryteriach kwalifikowalności co dodatek zagraniczny dla urzędników ESDZ, o którym mowa w art. 4 załącznika VII do regulaminu pracowniczego.

13. Należy ustanowić przepisy szczególne dotyczące oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do delegatur Unii. Należy w jak największym stopniu unikać różnic w traktowaniu w delegaturach Unii oddelegowanych ekspertów krajowych z różnych instytucji, chyba że takie różnice w traktowaniu są należycie uzasadnione i proporcjonalne.

14. W przypadku ewakuacji z kraju należy skorzystać ze środków finansowych i administracyjnych mających zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych.

15. Status dyplomatyczny oddelegowanych ekspertów krajowych powinien być określany z uwzględnieniem tego, czy miejscem oddelegowania jest siedziba ESDZ czy delegatura Unii.

16. Należy ustanowić przepisy szczególne dotyczące personelu wojskowego oddelegowanego do ESDZ w celu dołączenia do Sztabu Wojskowego Unii Europejskiej („EUMS") lub do dyrekcji zarządzającej ds. pokoju, bezpieczeństwa i obrony.

17. Oddelegowany personel wojskowy i oddelegowany personel niewojskowy powinien zasadniczo podlegać podobnym przepisom dotyczącym czasu trwania oddelegowania i okresu karencji.

18. Należy umożliwić delegowanie dyplomatów niższego szczebla mających mniej niż trzy lata doświadczenia zawodowego w służbie dyplomatycznej państw członkowskich UE, aby zwiększyć ich wiedzę na temat polityki zagranicznej UE oraz stworzyć okazję do lepszego zrozumienia metod pracy ESDZ i unijnych procesów decyzyjnych w dziedzinie stosunków zagranicznych.

19. Należy przewidzieć możliwość oddelegowania do delegatur Unii funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej, w szczególności w przypadkach, w których korzystanie z usług prywatnych agencji ochrony jest niemożliwe lub niewłaściwe, w tym ze względu na ograniczenia wynikające z prawa lokalnego. Oddelegowanym funkcjonariuszom ochrony bezpośredniej należy, co do zasady, przyznać stopień dyplomatyczny „attaché", chyba że w danym przypadku zostanie uzgodnione inaczej.

20. Należy ustanowić przepisy dotyczące przepisów mających zastosowanie do wyboru i delegowania doradców wojskowych.

21. W związku z tym, że państwa członkowskie UE stopniowo udostępniają funkcje związane z bezpieczeństwem – wcześniej zarezerwowane dla personelu wojskowego – personelowi niewojskowemu mającemu podobny poziom wiedzy fachowej, należy przewidzieć możliwość oddelegowania personelu sił bezpieczeństwa do działającej w EUMS Komórki Monitorującej.

22. Należy doprecyzować, że wszyscy oddelegowani eksperci krajowi nadal podlegają krajowym przepisom dyscyplinarnym,

STANOWI, CO NASTĘPUJE:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Zakres stosowania i definicje

1. Niniejsza decyzja ma zastosowanie do ekspertów krajowych oddelegowanych do Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych („ESDZ") przez administracje publiczne państw członkowskich UE; eksperci ci są zwani dalej „oddelegowanymi ekspertami krajowymi".

2. W wyjątkowych przypadkach, zatwierdzonych w interesie służby przez dyrektora generalnego ds. zarządzania zasobami, o którym mowa w art. 4 ust. 3 lit. a) akapit drugi decyzji Rady 2010/427/UE (zwanego dalej „dyrektorem generalnym ds. zarządzania zasobami"), niniejsza decyzja ma również zastosowanie do ekspertów oddelegowanych do ESDZ przez:

a) administracje publiczne państw niebędących członkami UE; lub

b) organizacje międzynarodowe; lub

c) organizacje nienastawione na zysk mające siedzibę w państwach członkowskich UE, takie jak ośrodki badań naukowych, uniwersytety i ośrodki analityczne.

Do celów niniejszej decyzji ekspertów, których oddelegowanie zostało zatwierdzone na podstawie niniejszego ustępu, również określa się jako „oddelegowanych ekspertów krajowych".

3. Do celów niniejszej decyzji stosuje się następujące definicje:

— „delegatura Unii" oznacza delegaturę lub przedstawicielstwo UE w państwie trzecim lub przy organizacji międzynarodowej, w rozumieniu art. 221 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej („TFUE"),

— „pracodawca" oznacza administrację publiczną państwa członkowskiego UE lub państwa niebędącego członkiem UE lub organizację międzynarodową, lub organizację nienastawioną na zysk, które zatrudniają eksperta oddelegowanego do ESDZ zgodnie z niniejszą decyzją,

— „administracja publiczna" oznacza wszystkie służby administracyjne na szczeblu centralnym, federalnym i regionalnym państwa członkowskiego lub państwa niebędącego członkiem UE, w tym w szczególności ministerstwa, służby rządowe i parlamentarne oraz służby administracyjne organów i agencji lokalnych, a także zdecentralizowane służby administracyjne danego państwa i takich organów.

Artykuł 2

Warunki oddelegowania

1. Osoba kandydująca na stanowisko eksperta musi w dniu wysłania wyrażenia zainteresowania oddelegowaniem:

a) mieć obywatelstwo państwa członkowskiego UE, chyba że dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami przyzna odstępstwo z należycie uzasadnionych powodów leżących w interesie służby. Odstępstwo takie może zostać przyznane wyłącznie oddelegowanym ekspertom krajowym skierowanym na stanowiska w Brukseli;

b) mieć poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej trzy lata, potwierdzony dyplomem lub, jeżeli jest to uzasadnione interesem służby – wykształcenie zawodowe na równoważnym poziomie;

c) mieć co najmniej trzyletnie doświadczenie w pracy w pełnym wymiarze godzin na stanowisku administracyjnym, naukowym, technicznym, doradczym lub nadzorczym odpowiadającym, w stosownych przypadkach, grupom funkcyjnym AD lub AST określonym w regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej (zwanym dalej „regulaminem pracowniczym");

d) być czynnie zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony lub na podstawie umowy;

e) umieć pracować w językach używanych w ramach wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa („WPZiB") i stosunków zewnętrznych ([2]) na poziomie koniecznym do wykonywania swoich obowiązków, chyba że w porozumieniu administracyjnym dotyczącym oddelegowania określonych kategorii oddelegowanych ekspertów krajowych przewidziano inaczej;

f) przestrzegać przepisów dotyczących wymogów w zakresie poświadczenia bezpieczeństwa mających zastosowanie do ESDZ ([3]).

2. Jeżeli oddelegowany ekspert krajowy nie spełnia w okresie oddelegowania któregokolwiek z tych warunków, ESDZ może zakończyć oddelegowanie na podstawie art. 10 ust. 2 lit. b).

3. ESDZ sprawdza, czy w odniesieniu do osób kandydujących na stanowisko nie zachodzi faktyczny lub potencjalny konflikt interesów lub czy nie mają one interesu osobistego mogącego ograniczać ich niezależność. W tym celu osoby kandydujące na stanowisko informują ESDZ – za pomocą specjalnego formularza – o wszelkich faktycznych lub potencjalnych konfliktach interesów, biorąc również pod uwagę swoją sytuację zawodową i rodzinną, w szczególności działalność zawodową swojej rodziny lub interesy finansowe swoje lub swojej rodziny. Na podstawie przeprowadzonej oceny ESDZ może podjąć decyzję o niedopuszczeniu do oddelegowania.

Artykuł 3

Procedura wyboru

1. ESDZ akceptuje oddelegowanie ekspertów krajowych z zastrzeżeniem swoich szczególnych wymogów i możliwości budżetowych.

2. Dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami wyraża zgodę na publikację zaproszenia do wyrażenia zainteresowania stanowiskiem oddelegowanego eksperta krajowego po sprawdzeniu, czy na stanowisko to dostępne są środki budżetowe. Zaproszenie do wyrażenia zainteresowania wysyła się do stałych przedstawicielstw państw członkowskich UE lub, w stosownych przypadkach, do podmiotów, o których mowa w art. 1 ust. 2. W zaproszeniu do wyrażenia zainteresowania wskazuje się numer referencyjny stanowiska, opis stanowiska, miejsce oddelegowania, warunki oddelegowania, kryteria kwalifikowalności i wyboru oraz termin składania zgłoszeń.

3. Procedurę wyboru przeprowadza komisja selekcyjna, którą powołuje kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację i której przewodniczy kierownik działu lub szef delegatury, do których ma zostać skierowany oddelegowany ekspert krajowy. W skład każdej komisji wchodzi niemniej niż trzech członków personelu ESDZ na odpowiednim szczeblu, wśród których znajduje się co najmniej jeden mężczyzna i co najmniej jedna kobieta. Na podstawie warunków określonych w zaproszeniu do wyrażenia zainteresowania i zgodnie z obowiązującą w ESDZ polityką równych szans komisja selekcyjna sporządza listę kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną. Komisja selekcyjna przedstawia swoje zalecenia dyrektorowi odpowiedzialnemu za zasoby ludzkie, który podejmuje ostateczną decyzję w sprawie wyboru.

4. Państwa członkowskie UE i ESDZ współpracują w celu zapewnienia, w miarę możliwości, aby oddelegowanie ekspertów krajowych do ESDZ opierało się na kompetencjach, a jednocześnie gwarantowało odpowiednią równowagę geograficzną i równowagę płci, w szczególności po to, by w ESDZ reprezentowana była odpowiednia liczba obywateli ze wszystkich państw członkowskich UE.

5. W wyjątkowych okolicznościach, należycie uzasadnionych i leżących w interesie służby, dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami może wyrazić zgodę na wybór oddelegowanego eksperta krajowego z pominięciem procedur określonych w ust. 2 i 3.

6. Procedura wyboru oddelegowanych ekspertów krajowych, którzy mają zostać skierowani do Centrum Analiz Wywiadowczych UE („Intcen"), prowadzona jest wspólnie przez dokonujące oddelegowania służby wywiadowcze lub służby bezpieczeństwa danego państwa członkowskiego UE i przez Intcen, zgodnie z procedurą określoną w następnym akapicie.

Służby wywiadowcze lub służby bezpieczeństwa danego państwa członkowskiego UE proponują, w drodze oficjalnej korespondencji z Intcen, eksperta w konkretnej dziedzinie wiedzy fachowej, z uwzględnieniem potrzeb Intcen, o których Intcen będzie okresowo informować wszystkie państwa członkowskie UE. Po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej z zaproponowanym kandydatem Intcen przedstawia swoje zalecenie i przesyła całą wymaganą dokumentację, w tym korespondencję wymienioną ze służbami wywiadowczymi lub służbami bezpieczeństwa, dyrektorowi odpowiedzialnemu za zasoby ludzkie, który podejmuje ostateczną decyzję w sprawie wyboru.

([2]) Język angielski i język francuski.

([3]) Decyzja ADMIN(2025) 42 Sekretarza Generalnego Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie przepisów wykonawczych i procedur dotyczących środków bezpieczeństwa osobowego w celu ochrony informacji niejawnych UE.

Artykuł 4

Wymiana listów

1. Oddelegowanie eksperta do ESDZ następuje w formie wymiany listów między dyrektorem odpowiedzialnym za zasoby ludzkie a pracodawcą eksperta reprezentowanym w tym celu przez stałe przedstawicielstwo danego państwa członkowskiego UE lub, w stosownych przypadkach, organem państwa lub organizacji wymienionych w art. 1 ust. 2 uprawnionym do działania w tym celu.

2. W ramach wymiany listów określa się miejsce (miejsca) pochodzenia i oddelegowania, o których mowa w art. 6 ust. 1, podaje się opis stanowiska i informację, czy uprzednie przeszkolenie jest obowiązkowe, oraz określa się wymagany poziom poświadczenia bezpieczeństwa, obowiązki pracodawcy i czas trwania oddelegowania, w tym, w stosownych przypadkach, orientacyjną datę rozpoczęcia oddelegowania. W ramach wymiany listów określa się również, czy oddelegowanie jest oddelegowaniem niegenerującym kosztów, o którym mowa w rozdziale V, lub czy jest ono współfinansowane przez ESDZ i pracodawcę.

3. W uzupełnieniu przedstawionego przez oddelegowanego eksperta krajowego zgodnie z art. 2 ust. 3 oświadczenia w sprawie faktycznych lub potencjalnych konfliktów interesów i zgodnie z obowiązkami określonymi w art. 8 w ramach wymiany listów potwierdza się, że pracodawca nie ma wiedzy o żadnym potencjalnym lub faktycznym konflikcie interesów.

4. W ramach wymiany listów pracodawca zobowiązuje się do utrzymania zatrudnienia oddelegowanego eksperta krajowego, wraz z odpowiednim wynagrodzeniem i odpowiednimi prawami socjalnymi (w tym zabezpieczeniem społecznym zgodnie z art. 11, ubezpieczeniem zdrowotnym i uprawnieniami emerytalnymi), przez cały okres oddelegowania oraz do nieudzielania oddelegowanemu ekspertowi krajowemu instrukcji w jakiejkolwiek formie ani niewystępowania do niego o udzielenie informacji w jakiejkolwiek formie, jeśli chodzi o jego pracę w ESDZ, chyba że informacje te zostały już zgodnie z prawem podane do wiadomości publicznej.

Artykuł 5

Czas trwania oddelegowania

1. Niezależnie od jakiejkolwiek orientacyjnej daty, która może zostać podana w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, datą rozpoczęcia oddelegowania jest pierwszy dzień pracy w miejscu oddelegowania. Kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację oficjalnie informuje o tej dacie pracodawcę i oddelegowanego eksperta krajowego.

2. Początkowy okres oddelegowania nie może być dłuższy niż dwa lata i może być następnie przedłużany na okres nieprzekraczający łącznie czterech lat. Na wniosek odpowiedniego dyrektora zarządzającego lub osoby na równoważnym stanowisku dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może wyrazić zgodę, w wyjątkowych przypadkach i w interesie służby, na jednokrotne lub wielokrotne przedłużenie oddelegowania o nie więcej niż dwa kolejne lata po upływie wspomnianego czteroletniego okresu. Łączny maksymalny czas trwania oddelegowania nie może w żadnym przypadku przekroczyć sześciu lat.

3. Przedłużenie oddelegowania, o którym mowa w ust. 2, uzgadnia się w ramach nowej wymiany listów.

4. Między końcem poprzedniego okresu oddelegowania eksperta a jego nowym oddelegowaniem do ESDZ musi upłynąć okres niekrótszy niż dwa lata.

Na zasadzie odstępstwa od poprzedniego akapitu dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może wyjątkowo wyrazić zgodę na oddelegowanie eksperta przed upływem okresu krótszego niż dwa lata od końca jego pierwszego okresu oddelegowania, jeżeli pierwszy okres oddelegowania trwał krócej niż sześć lat. W takim przypadku nowe oddelegowanie nie może przekraczać pozostałej części łącznego sześcioletniego okresu.

Artykuł 6

Miejsce oddelegowania i miejsce pochodzenia

1. Do celów niniejszej decyzji:

a) „miejsce oddelegowania” oznacza miejsce, w którym oddelegowany ekspert krajowy jest zobowiązany do wykonywania obowiązków na rzecz ESDZ, określone na zasadzie analogii do art. 20 regulaminu pracowniczego i przepisów wykonawczych do niego przyjętych przez ESDZ; miejscem tym jest zatem Bruksela lub miejsce, w którym znajduje się delegatura Unii, do której zostanie skierowany oddelegowany ekspert krajowy;

b) „miejsce pochodzenia” oznacza siedzibę pracodawcy.

2. Miejsce oddelegowania i miejsce pochodzenia określa się w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4. Bez uszczerbku dla ust. 3 zmiana miejsca oddelegowania może zostać uzgodniona w ramach kolejnej wymiany listów po wysłuchaniu danego oddelegowanego eksperta krajowego.

3. W przypadku gdy organ ESDZ ds. bezpieczeństwa zarządzi – zgodnie z obowiązującymi w ESDZ odpowiednimi przepisami bezpieczeństwa ([4]) – ewakuację delegatury Unii, kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację może zmienić miejsce oddelegowania po uwzględnieniu decyzji organu ESDZ ds. bezpieczeństwa dotyczącej miejsca ewakuacji. Jak określono w art. 23 ust. 3, ESDZ może przyjąć dodatkowe środki finansowe i administracyjne w przypadku ewakuacji oddelegowanego eksperta krajowego z miejsca oddelegowania. Pracodawca jest informowany o każdej zmianie miejsca oddelegowania.

4. W następstwie zmiany miejsca oddelegowania, o której mowa w ust. 2 lub 3, ESDZ może dostosować diety i dodatki oraz koszty zgodnie z rozdziałami III i IV oraz w myśl uzgodnionych warunków oddelegowania.

Artykuł 7

Opis stanowiska, zadania i obowiązki

1. Oddelegowany ekspert krajowy służy pomocą ESDZ oraz wykonuje powierzone mu zadania i obowiązki zgodnie z opisem stanowiska określonym w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4. Zmiany opisu stanowiska lub samego stanowiska podczas oddelegowania mogą zostać uzgodnione w ramach kolejnej wymiany listów po wysłuchaniu danego oddelegowanego eksperta krajowego.

2. Oddelegowany ekspert krajowy służy pomocą i radą bezpośredniemu przełożonemu, któremu podlega, i jest przed nim odpowiedzialny za wykonanie powierzonych mu zadań i obowiązków.

3. ESDZ może zobowiązać oddelegowanego eksperta krajowego do odbywania krótkich podróży służbowych lub do uczestniczenia w posiedzeniach poza miejscem oddelegowania.

4. Oddelegowany ekspert krajowy nie reprezentuje ESDZ w celu zaciągania w jej imieniu zobowiązań finansowych lub zobowiązań innego rodzaju, chyba że zgodę na to wyrazi dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie działający na wniosek dyrektora zarządzającego służby, do której został skierowany oddelegowany ekspert krajowy.

5. Bezpośredni przełożony może organizować coroczny dialog z oddelegowanym ekspertem krajowym w celu przekazania mu informacji na temat wyników jego pracy i w celu wymiany informacji na temat środowiska pracy, celów lub przyszłych wyzwań zawodowych.

Artykuł 8

Prawa i obowiązki oddelegowanych ekspertów krajowych

1. W czasie oddelegowania ekspert krajowy:

a) jest uprawniony do warunków pracy, diet i dodatków oraz zwrotu kosztów określonych w rozdziałach II, III i IV, chyba że postanowiono inaczej;

b) wykonuje swoje zadania i obowiązki oraz w swoim postępowaniu kieruje się wyłącznie interesem Unii. Nie zwraca się o instrukcje do swojego pracodawcy ani do żadnego rządu i żadnej organizacji lub osoby spoza ESDZ i nie przyjmuje od nich instrukcji ani nie podejmuje działań na ich rzecz. Wykonuje powierzone mu obowiązki w sposób obiektywny, bezstronny i w poszanowaniu obowiązku zachowania lojalności wobec Unii;

([4]) Obecnie obowiązujące przepisy: decyzja ADMIN(2023) 18 Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa obowiązujących w ESDZ; decyzja ADMIN(2015) 33 Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 14 września 2015 r. w sprawie wykonywania, delegowania i subdelegowania uprawnień dotyczących kwestii kadrowych, finansowych i administracyjnych w ESDZ; decyzja ADMIN(2015) 34 Sekretarza Generalnego z dnia 14 września 2015 r. w sprawie wykonywania i subdelegowania funkcji związanych z bezpieczeństwem w ESDZ; decyzja DEC(2014) 008 Dyrektora ds. Operacyjnych ESDZ z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie wykonywania przez ESDZ obowiązku dbania o dobrostan personelu w delegaturach Unii w przypadku ewakuacji z danego kraju.

c) niezwłocznie informuje swojego bezpośredniego przełożonego, jeżeli w trakcie wykonywania obowiązków dowie się o faktycznym lub potencjalnym konflikcie interesów lub jeżeli ma podjąć decyzję dotyczącą rozpatrzenia lub wyników sprawy, w której bezpośrednio lub pośrednio ma interes osobisty mogący ograniczyć jego niezależność, w szczególności biorąc pod uwagę działalność zawodową jego rodziny lub interesy finansowe swoje lub swojej rodziny;

d) powstrzymuje się od wszelkich działań, publicznego wyrażania opinii lub zachowań, które mogłyby negatywnie wpłynąć na jego stanowisko w ESDZ;

e) nie stosuje żadnych form nękania psychicznego ani molestowania seksualnego;

f) powstrzymuje się od wszelkiej działalności dodatkowej, zarobkowej lub niezarobkowej, chyba że pracodawca i dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym, wyrażą wyraźną zgodę na jej prowadzenie. Dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami odmawia wyrażenia zgody w przypadku odmowy ze strony pracodawcy, lub jeżeli dana działalność może utrudniać wykonywanie obowiązków oddelegowanego eksperta krajowego lub jest niezgodna z interesami ESDZ lub, bardziej ogólnie, Unii;

g) powstrzymuje się od wszelkiego nieuprawnionego ujawniania informacji otrzymanych w ramach wykonywania swoich obowiązków lub w związku ze swoimi obowiązkami, chyba że informacje te zostały podane do wiadomości publicznej lub są w inny sposób publicznie dostępne lub chyba że dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie wyraził uprzednią zgodę. Oddelegowany ekspert krajowy stara się uzyskać dokumenty lub informacje tylko wtedy, gdy ma to bezpośrednie znaczenie dla wykonywania jego obowiązków zawodowych w ESDZ i gdy jest to niezbędne do tego celu lub gdy uzyskał zgodę bezpośredniego przełożonego. Oddelegowany ekspert krajowy ma prawo do wolności wypowiedzi, z należytym uwzględnieniem zasad lojalności i bezstronności, w związku z czym zgody odmawia się wyłącznie w przypadku, gdy zamierzona publikacja mogłaby zaszkodzić interesom Unii. Wszystkie prawa do pracy wykonanej przez oddelegowanego eksperta krajowego w ramach wykonywania jego obowiązków stanowią własność ESDZ;

h) mieszka w miejscu oddelegowania lub w takiej od niego odległości, która zapewnia prawidłowe wykonywanie jego obowiązków;

i) przestrzega przepisów bezpieczeństwa obowiązujących w ESDZ;

j) przestrzega zobowiązań prawnych i podatkowych obowiązujących w państwie przyjmującym.

2. Obowiązek zachowania dyskrecji przewidziany w ust. 1 lit. g) ma nadal zastosowanie po zakończeniu oddelegowania. Jeżeli oddelegowany ekspert krajowy nie zostanie przywrócony do pracy u swojego pracodawcy, informuje o tym ESDZ na piśmie.

3. Jeżeli oddelegowany ekspert krajowy w trakcie oddelegowania lub, w stosownych przypadkach, po jego zakończeniu nie wykonuje obowiązków przewidzianych w niniejszym artykule, ESDZ może poinformować o tym pracodawcę i, jeżeli oddelegowanie jeszcze trwa, może je zakończyć zgodnie z art. 10 ust. 2 lit. b).

Niewykonywanie obowiązków przewidzianych w niniejszym artykule może zostać wzięte pod uwagę do celów art. 28 lit. c) regulaminu pracowniczego oraz art. 12 ust. 2 lit. c) i art. 82 ust. 3 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników UE w przypadku przyszłych wniosków składanych przez danego oddelegowanego eksperta krajowego w ciągu trzech lat od zakończenia jego oddelegowania.

4. Oddelegowany ekspert krajowy, którego miejscem oddelegowania jest Bruksela, nie jest uznawany za członka misji dyplomatycznej i w związku z tym nie korzysta z odpowiednich przywilejów i immunitetów przewidzianych w umowach o ustanowieniu siedziby misji, chyba że organy belgijskie jednostronnie postanowią inaczej.

Artykuł 9

Zawieszenie oddelegowania

1. Dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może w interesie służby zawiesić, z własnej inicjatywy, oddelegowanie, po wysłuchaniu danego oddelegowanego eksperta krajowego. Pracodawca jest o tym fakcie należycie powiadamiany.

Na uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego i po konsultacji z pracodawcą dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może zawiesić oddelegowanie na okres niekrótszy niż jeden miesiąc i niedłuższy niż trzy miesiące.

W obydwu przypadkach w decyzji o zawieszeniu oddelegowania określa się warunki mające zastosowanie do zawieszenia.

2. Diety i dodatki, o których mowa w art. 12 ust. 4, art. 17 i art. 23 ust. 2 i 3, dodatkowe ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków, o którym mowa w art. 11 ust. 3, i ubezpieczenie zdrowotne, o którym mowa w art. 40 ust. 3, nie są wypłacane w okresie zawieszenia oddelegowania.

3. Czas trwania zawieszenia oddelegowania wlicza się do czasu trwania oddelegowania określonego w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, i nie może on przekraczać czasu trwania oddelegowania początkowo uzgodnionego w ramach tej wymiany listów.

4. Na zasadzie odstępstwa od ust. 3 i bez uszczerbku dla art. 13 i 15 dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może – z własnej inicjatywy lub na uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego lub pracodawcy – z uwzględnieniem interesu służby i za zgodą pracodawcy wyrazić zgodę na przedłużenie oddelegowania na okres do trzech miesięcy odpowiadający czasowi trwania zawieszenia.

Artykuł 10

Zakończenie oddelegowania

1. Dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może zakończyć oddelegowanie z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia:

a) w interesie służby, po wysłuchaniu oddelegowanego eksperta krajowego i powiadomieniu pracodawcy; lub

b) na wniosek oddelegowanego eksperta krajowego i po konsultacji z pracodawcą.

Oddelegowanie może również zostać zakończone na podstawie decyzji pracodawcy.

2. W wyjątkowych okolicznościach dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może zakończyć oddelegowanie eksperta krajowego bez zachowania okresu wypowiedzenia:

a) na należycie uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego, który powołuje się na istotne interesy osobiste lub zawodowe, i po konsultacji z pracodawcą; lub

b) po konsultacji z odpowiednim dyrektorem zarządzającym lub osobą na równoważnym stanowisku i po wysłuchaniu oddelegowanego eksperta krajowego – w przypadku niespełniania przez oddelegowanego eksperta krajowego któregokolwiek z warunków oddelegowania określonych w art. 2 lub w przypadku umyślnego lub wynikającego z zaniedbania niewykonywania przez oddelegowanego eksperta krajowego obowiązków przewidzianych w niniejszej decyzji, lub niespełniania warunków określonych w ramach wymiany listów lub, w stosownych przypadkach, w porozumieniu administracyjnym. Pracodawca jest o tym fakcie należycie powiadamiany.

Oddelegowanie może również zostać zakończone bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie decyzji pracodawcy, chyba że w porozumieniu administracyjnym przewidziano inaczej.

ROZDZIAŁ II

WARUNKI PRACY

Artykuł 11

Zabezpieczenie społeczne

1. Przed rozpoczęciem oddelegowania pracodawca poświadcza ESDZ, że oddelegowany ekspert krajowy przez cały czas trwania oddelegowania będzie podlegał ustawodawstwu o zabezpieczeniu społecznym mającemu zastosowanie do zatrudniającej go administracji publicznej lub zatrudniającego go podmiotu, o których mowa w art. 1 ust. 2.

W tym celu w odniesieniu do oddelegowanego eksperta krajowego objętego systemami zabezpieczenia społecznego, o których mowa w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 ([5]), pracodawca przedstawia dyrektorowi odpowiedzialnemu za zasoby ludzkie poświadczenie, o którym mowa w art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 ([6]).

([5]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1).

([6]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

W odniesieniu do innych oddelegowanych ekspertów krajowych, których miejsce pochodzenia nie znajduje się w państwie członkowskim UE, pracodawca przedstawia dyrektorowi odpowiedzialnemu za zasoby ludzkie poświadczenie, które jest równoważne poświadczeniu przewidzianemu z art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 i które gwarantuje, że mające zastosowanie ustawodawstwo o zabezpieczeniu społecznym zapewnia wystarczające pokrycie zwrotu kosztów opieki zdrowotnej poniesionych za granicą.

2. W odniesieniu do oddelegowanych ekspertów krajowych, którzy mają zostać skierowani do delegatury Unii, pracodawca poświadcza również, że oddelegowany ekspert krajowy ma ubezpieczenie obejmujące opiekę zdrowotną w miejscu oddelegowania, w tym koszty repatriacji ze względów zdrowotnych, oraz że rzeczy osobiste są ubezpieczone od kradzieży.

3. Od początku oddelegowania eksperci krajowi są objęci przez ESDZ ubezpieczeniem od nieszczęśliwych wypadków w ramach dodatkowej polisy ubezpieczeniowej. ESDZ przekazuje oddelegowanym ekspertom krajowym kopię warunków tego ubezpieczenia w dniu, w którym zgłoszą się oni do ESDZ w celu dopełnienia formalności administracyjnych związanych z oddelegowaniem.

4. Jeżeli w przypadku podróży służbowej, o której mowa w art. 7 ust. 3, wymagane jest dodatkowe lub szczególne ubezpieczenie, koszty ponosi ESDZ.

Artykuł 12

Czas pracy

1. Bez uszczerbku dla art. 8 ust. 1 lit. h) dotyczącego obowiązku zamieszkania w miejscu oddelegowania przepisy dotyczące czasu pracy i elastycznej organizacji pracy, które obowiązują w ESDZ w odniesieniu do urzędników, mają zastosowanie na zasadzie analogii do oddelegowanych ekspertów krajowych. Wszelkie odniesienia do organu powołującego, które znajdują się w tych przepisach, do celów niniejszej decyzji oznaczają kierownika działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem.

2. Przez cały czas trwania oddelegowania eksperci krajowi pracują w pełnym wymiarze godzin.

Z zastrzeżeniem zgodności z interesem służby kierownik działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem może, po konsultacji z pracodawcą, wyrazić zgodę, aby oddelegowany ekspert krajowy pracował w niepełnym wymiarze godzin. Zgoda na pracę w niepełnym wymiarze godzin nie stanowi podstawy do przedłużenia czasu trwania oddelegowania.

3. W przypadku uzyskania zgody na pracę w niepełnym wymiarze godzin oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do przewidzianych w niniejszej decyzji diet i dodatków pomniejszonych proporcjonalnie. Urlop coroczny, o którym mowa w art. 14, również ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu.

4. Dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może wyrazić zgodę na wypłatę oddelegowanym ekspertom krajowym specjalnych dodatków za pracę w systemie zmianowym lub pozostawanie w gotowości do pracy na zasadzie analogii do przepisów obowiązujących w ESDZ w odniesieniu do urzędników.

Artykuł 13

Nieobecność z powodu choroby lub wypadku

1. Bez uszczerbku dla ust. 2 i 3 przepisy dotyczące urlopu z powodu choroby lub wypadku („zwolnienie chorobowe"), które obowiązują w ESDZ w odniesieniu do urzędników, mają zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych. Wszelkie odniesienia do organu powołującego, które znajdują się w tych przepisach, do celów niniejszej decyzji oznaczają kierownika działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem.

2. Z wyjątkiem przypadku choroby związanej z ciążą i bez uszczerbku dla art. 23 ust. 2 tiret drugie, jeżeli okres zwolnienia chorobowego przekracza trzy miesiące lub okres pracy wykonywanej w ESDZ przez oddelegowanego eksperta krajowego – w zależności od tego, który z tych okresów jest dłuższy – wypłata diet i dodatków przewidzianych w art. 12 ust. 4 i art. 17 zostaje automatycznie zawieszona. W takich przypadkach ESDZ powiadamia o tym pracodawcę. Zwolnienie chorobowe nie może wykraczać poza czas trwania oddelegowania danego eksperta krajowego.

3. Oddelegowany ekspert krajowy, który w okresie oddelegowania uległ wypadkowi przy pracy, w dalszym ciągu otrzymuje w całości diety i dodatki przewidziane w art. 17 i art. 23 ust. 2 przez cały okres, w którym jest niezdolny do pracy, i aż do zakończenia czasu trwania oddelegowania.

Artykuł 14

Urlop coroczny, urlop okolicznościowy i dni wolne od pracy

1. Bez uszczerbku dla ust. 2 przepisy dotyczące urlopu corocznego, urlopu okolicznościowego i dni wolnych od pracy, które obowiązują w ESDZ w odniesieniu do urzędników, mają zastosowanie na zasadzie analogii do oddelegowanych ekspertów krajowych. Wszelkie odniesienia do organu powołującego, które znajdują się w tych przepisach, do celów niniejszej decyzji oznaczają kierownika działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem.

2. Na należycie uzasadniony wniosek pracodawcy kierownik działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem może, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym oddelegowanego eksperta krajowego, przyznać maksymalnie trzy dni dodatkowego urlopu okolicznościowego w okresie 12 miesięcy.

3. Dni urlopu corocznego, które nie zostaną wykorzystane do końca oddelegowania, przepadają i nie dają prawa do rekompensaty pieniężnej.

4. Oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do obliczanej w ujęciu rocznym określonej liczby dni urlopu na podróż do miejsca pochodzenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. b). Czas trwania takiego urlopu oblicza się na podstawie odległości geograficznej między miejscem oddelegowania a miejscem pochodzenia i na zasadzie analogii do przepisów obowiązujących urzędników ESDZ, które wdrażają art. 7 załącznika V do regulaminu pracowniczego.

Artykuł 15

Urlop macierzyński i rodzicielski

1. Przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, które obowiązują w ESDZ w odniesieniu do urzędników, mają zastosowanie na zasadzie analogii do oddelegowanych ekspertów krajowych. Wszelkie odniesienia do organu powołującego, które znajdują się w tych przepisach, do celów niniejszej decyzji oznaczają kierownika działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem.

2. Jeżeli ustawodawstwo krajowe lub odpowiednie przepisy mające zastosowanie do pracodawcy przewidują dłuższy urlop macierzyński niż przepisy obowiązujące w ESDZ, na uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego oddelegowanie może zostać zawieszone zgodnie z art. 9 ust. 1, 2 i 3 na okres, który wykracza poza okres urlopu przyznanego przez ESDZ.

3. Na uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego i na zasadzie odstępstwa od art. 9 ust. 3 dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może, po uwzględnieniu interesu służby i za zgodą pracodawcy, wyrazić zgodę na przedłużenie czasu trwania oddelegowania o okres równoważny okresowi urlopu macierzyńskiego przewidzianego w ust. 1 i 2.

4. Jeżeli ustawodawstwo krajowe lub przepisy mające zastosowanie do pracodawcy przewidują urlop rodzicielski, oddelegowany ekspert krajowy może złożyć uzasadniony wniosek o skorzystanie z takiego urlopu. Po konsultacji z pracodawcą i biorąc pod uwagę interes służby, kierownik działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem może wyrazić zgodę na udzielenie urlopu rodzicielskiego i zawiesić oddelegowanie na okres do sześciu miesięcy. Ust. 3 ma zastosowanie na zasadzie analogii do urlopu rodzicielskiego.

Artykuł 16

Zarządzanie i kontrola w zakresie urlopów i czasu pracy

Bez uszczerbku dla przepisów szczegółowych niniejszej decyzji, które dotyczą zarządzania czasem, osobą odpowiedzialną za zatwierdzanie i kontrolowanie przestrzegania mających zastosowanie przepisów dotyczących urlopów, zarządzania czasem i elastycznej organizacji pracy jest bezpośredni przełożony oddelegowanego eksperta krajowego lub, w stosownych przypadkach, szef delegatury – na zasadzie analogii do przepisów, które mają zastosowanie w ESDZ w odniesieniu do urzędników. Wszelkie odniesienia do organu powołującego, które znajdują się w tych przepisach, do celów niniejszej decyzji oznaczają kierownika działu odpowiedzialnego za zarządzanie czasem.

ROZDZIAŁ III

DIETY I DODATKI ORAZ KOSZTY

Artykuł 17

Diety i dodatki

1. Oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony przez cały czas trwania oddelegowania do dodatku miesięcznego na pokrycie kosztów transportu, który to dodatek uwzględnia odległość geograficzną między miejscem pochodzenia a miejscem oddelegowania. Bez uszczerbku dla aktualizacji, o których mowa w ust. 6 i 7, kwotę tego dodatku ustala się zgodnie z poniższą tabelą:

Odległość między miejscem pochodzenia a miejscem oddelegowania (w km)	Kwota w EUR
0–150	0,00
> 150	116,11
> 300	206,42
> 500	335,47
> 800	541,91
> 1 300	851,57
> 2 000	1 019,33

2. Oddelegowany ekspert krajowy jest również uprawniony przez cały czas trwania oddelegowania do diety dziennej, z zastrzeżeniem tych samych kryteriów co dodatek zagraniczny dla urzędników ESDZ, o którym mowa w art. 4 ust. 1 załącznika VII do regulaminu pracowniczego. Jeżeli kryteria te są spełnione, dieta dzienna wynosi 180,65 EUR, bez uszczerbku dla aktualizacji tej kwoty zgodnie z ust. 6 i 7.

Ta dieta dzienna jest przeznaczona na pokrycie kosztów utrzymania eksperta krajowego w miejscu oddelegowania. Jedna połowa diety dziennej przeznaczona jest na pokrycie kosztów zakwaterowania związanych z pobytem czasowym w miejscu oddelegowania, natomiast druga połowa tej diety przeznaczona jest na pokrycie pozostałych kosztów utrzymania w miejscu oddelegowania.

3. Diety dzienne i dodatki miesięczne, o których mowa w ust. 1 i 2, wypłacane są co miesiąc, nie później niż ostatniego dnia miesiąca, na zasadzie ryczałtu, i nie należy ich interpretować jako wynagrodzenia wypłacanego przez ESDZ. Te diety i dodatki wypłaca się za każdy dzień kalendarzowy okresu oddelegowania, w tym podczas okresów urlopu corocznego, urlopu okolicznościowego i dni wolnych od pracy, o których mowa w art. 14, okresów urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 15 ust. 1, i podczas podróży służbowych, o których mowa w art. 7 ust. 3. Nie wypłaca się ich w okresach zawieszenia oddelegowania, o którym mowa w art. 9 i w art. 15 ust. 2 i 4. Właściwym organem wyrażającym zgodę na wypłatę diet dziennych i dodatków miesięcznych, o których mowa w ust. 1 i 2, jest kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację.

4. Na uzasadniony wniosek oddelegowanego eksperta krajowego i biorąc pod uwagę interes służby, kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację może wyrazić zgodę na wypłatę oddelegowanemu ekspertowi krajowemu zaliczki w kwocie odpowiadającej 75 dniom diety dziennej i dodatku miesięcznego, o których mowa w ust. 1 i 2, oraz, w stosownych przypadkach, dodatku, o którym mowa w art. 23 ust. 2, od dnia rozpoczęcia oddelegowania, przy czym w okresie, który obejmuje zaliczka, oddelegowany ekspert krajowy nie jest uprawniony do pobierania innych tego rodzaju diet i dodatków. Jeżeli okres oddelegowania kończy się przed upływem okresu uwzględnianego przy określaniu wysokości zaliczki, oddelegowany ekspert krajowy zwraca kwotę zaliczki odpowiadającą pozostałej części tego okresu.

5. W momencie wymiany listów, o której mowa w art. 4, pracodawca określa ilościowo wszelkie płatności, które nie są wynagrodzeniem i które są dokonywane na rzecz oddelegowanego eksperta krajowego, i podaje szczegółowe informacje na ich temat. Pracodawca powiadamia ESDZ o wszelkich zmianach w tych płatnościach zachodzących w trakcie oddelegowania.

W przypadku ustalenia, że oddelegowany ekspert krajowy otrzymuje od swojego pracodawcy diety i dodatki, których charakter i cel są podobne do charakteru i celu diet dziennych lub dodatków miesięcznych, o których mowa w ust. 1 i 2, dodatku ze względu na warunki życia, o którym mowa w art. 23 ust. 2, środków finansowych, o których mowa w art. 23

ust. 3, lub dodatków za pracę w systemie zmianowym lub pozostawanie w gotowości do pracy, o których mowa w art. 12 ust. 4, ESDZ odlicza lub odzyskuje, zgodnie z art. 48, odpowiednie diety i dodatki wypłacone przez ESDZ w trakcie oddelegowania. Kwota odliczonej lub odzyskanej diety dziennej nie przekracza odpowiedniej części tej diety mającej tej sam charakter i cel. W przypadku gdy tylko część diet i dodatków przyznawanych przez pracodawcę jest podobna do diet i dodatków zwykle przyznawanych przez ESDZ, kwota odpowiadająca podobnej części diet i dodatków przyznawanych przez pracodawcę jest odliczana lub odzyskiwana z kwoty wypłacanej przez ESDZ.

6. Do diet dziennych i dodatków miesięcznych, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się współczynnik korygujący ustalany zgodnie z art. 64 regulaminu pracowniczego i aktualizowany co roku.

7. Dostosowania wynagrodzeń urzędników ESDZ wynikające z wdrażania art. 65 regulaminu pracowniczego mają zastosowanie, odpowiednio, do diety dziennej i dodatku miesięcznego, o których mowa w ust. 1 i 2, od miesiąca następującego po wejściu tych dostosowań w życie. Dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami jest odpowiedzialny za wdrożenie tego przepisu i informuje oddelegowanych ekspertów krajowych o nowych kwotach za pośrednictwem strony intranetowej ESDZ.

8. ESDZ nie pokrywa kosztów związanych ze żłobkami i świetlicami zarządzanymi przez działające przy Komisji Europejskiej Centrum Małego Dziecka lub przez inną instytucję UE, a także kosztów transportu szkolnego. Koszty nauki szkolnej związane z zapisem do szkoły europejskiej typu I są pokrywane przez ESDZ zgodnie z Konwencją określającą Statut Szkół Europejskich z dnia 21 czerwca 1994 r. ([7])

Artykuł 18

Koszty podróży

1. Oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do zwrotu kosztów podróży – po przedstawieniu dowodu zakupu – na początku oddelegowania, za podróż między miejscem pochodzenia a miejscem oddelegowania, oraz na końcu oddelegowania, za podróż między miejscem oddelegowania a miejscem pochodzenia, chyba że:

a) uzgodniono, że oddelegowanie będzie oddelegowaniem niegenerującym kosztów, o którym mowa w art. 24; lub

b) miejsce oddelegowania jest tożsame z miejscem pochodzenia; lub

c) oddelegowany ekspert krajowy już mieszkał w miejscu oddelegowania bezpośrednio przed oddelegowaniem; lub

d) oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do zwrotu kosztów podróży przez pracodawcę.

2. Na zasadzie odstępstwa od ust. 1 oddelegowany ekspert krajowy, który postanowi, że po zakończeniu oddelegowania przeniesie się do miejsca innego niż jego miejsce pochodzenia, jest uprawniony do zwrotu kosztów podróży do tego nowego miejsca. Zwrócona kwota nie może jednak przekraczać kwoty, która zostałaby wypłacona w przypadku powrotu oddelegowanego eksperta krajowego do miejsca pochodzenia.

3. Koszty podróży są zwracane przez ESDZ za zgodą kierownika działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację, na zasadzie analogii z przepisami mającymi zastosowanie w ESDZ w odniesieniu do urzędników, zgodnie z art. 7 ust. 2 załącznika VII do regulaminu pracowniczego i przepisami wykonawczymi do niego przyjętymi przez ESDZ.

Artykuł 19

Koszty podróży służbowych

Koszty podróży służbowych są zwracane przez ESDZ na zasadzie analogii z przepisami mającymi zastosowanie w ESDZ w odniesieniu do urzędników, w szczególności z art. 11 i 12 załącznika VII do regulaminu pracowniczego i przepisami wykonawczymi do nich przyjętymi przez ESDZ.

([7]) Konwencja określająca Statut Szkół Europejskich (Dz.U. L 212 z 17.8.1994, s. 3).

Artykuł 20

Szkolenia

Bezpośredni przełożony może zaproponować lub nakazać oddelegowanemu ekspertowi krajowemu udział w szkoleniach organizowanych przez ESDZ. Szkolenia są wybierane zgodnie z interesem ESDZ, z jednoczesnym uwzględnieniem osobistych interesów oddelegowanego eksperta krajowego, w tym w szczególności w kontekście wykonywania jego obowiązków zawodowych.

Artykuł 21

Formalności administracyjne

1. Oddelegowany ekspert krajowy, którego miejscem oddelegowania jest Bruksela, zgłasza się pierwszego dnia oddelegowania do dyrekcji odpowiedzialnej za zasoby ludzkie w celu dopełnienia wymaganych formalności administracyjnych.

2. Oddelegowany ekspert krajowy, którego miejscem oddelegowania jest delegatura Unii, zgłasza się pierwszego dnia oddelegowania do szefa delegatury w celu dopełnienia wymaganych formalności administracyjnych.

3. Wypłaty diet i dodatków, o których mowa w art. 12 ust. 4, art. 17 i art. 23, oraz zwroty kosztów, o których mowa w niniejszej decyzji, są dokonywane przez ESDZ w euro przelewem na rachunek bankowy otwarty w instytucji bankowej w państwie członkowskim UE.

4. Na wniosek oddelegowanego eksperta krajowego kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację może wydać zaświadczenie o oddelegowaniu.

ROZDZIAŁ IV

Oddelegowani eksperci krajowi skierowani do delegatur Unii

Artykuł 22

Przepisy mające zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do delegatur Unii

1. Z zastrzeżeniem przepisów określonych w niniejszym rozdziale przepisy niniejszej decyzji mają zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do delegatur Unii.

2. W odniesieniu do oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do delegatury Unii ESDZ podejmuje niezbędne środki, aby zgodnie z art. 10 ust. 1 lit. a) Konwencji wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r. powiadomić państwo przyjmujące o tych ekspertach i aby otrzymali oni przywileje i immunitety dyplomatyczne jako członkowie personelu dyplomatycznego danej delegatury, zgodnie z zawartą przez tę delegaturę umową o ustanowieniu jej siedziby w państwie przyjmującym.

3. Co do zasady oddelegowani eksperci krajowi nie mogą być kierowani do delegatur Unii zlokalizowanych w obiektach zamkniętych, chyba że takie skierowanie jest uzasadnione ze względu na interesy Unii związane z bezpieczeństwem.

4. ESDZ współpracuje z odpowiednimi organami państwa przyjmującego, w którym znajduje się delegatura Unii, w celu uzyskania wszelkich zezwoleń potrzebnych oddelegowanym ekspertom krajowym do wykonywania ich obowiązków. Data rozpoczęcia oddelegowania eksperta krajowego w delegaturze Unii, o której to dacie mowa w art. 5 ust. 1, jest uzależniona od wydania takich zezwoleń lub od spełnienia wymogów dotyczących wizy wjazdowej określonych przez odpowiednie organy państwa przyjmującego, z myślą o umożliwieniu ekspertowi krajowemu podjęcia obowiązków w miejscu oddelegowania.

W przypadku odmowy wydania lub w przypadku nieuzyskania któregokolwiek z tych zezwoleń lub wizy w rozsądnym terminie, który uwzględnia interes służby, dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie wycofuje ofertę oddelegowania. W wyjątkowych okolicznościach i w interesie służby dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może zamiast tego wyznaczyć inne miejsce oddelegowania w ramach kolejnej wymiany listów.

Artykuł 23

Diety i dodatki oraz koszty

1. Kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację może, na wniosek oddelegowanego eksperta krajowego, wyrazić zgodę na to, by wypłaty diet i dodatków, o których mowa w art. 17 i art. 23 ust. 2, oraz zwroty kosztów na podstawie niniejszej decyzji były dokonywane w walucie miejsca oddelegowania lub, w wyjątkowych i należycie uzasadnionych przypadkach oraz w celu zachowania siły nabywczej – w innej walucie. Do diet i dodatków stosuje się współczynnik korygujący, o którym mowa w art. 12 załącznika X do regulaminu pracowniczego, stosowany na zasadzie analogii, i przelicza się je następnie według odpowiedniego średniego miesięcznego kursu walutowego, który jest publikowany w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

2. Dodatek ze względu na warunki życia ustalany w odniesieniu do urzędników zgodnie z art. 10 załącznika X do regulaminu pracowniczego i z przepisami wykonawczymi do niego przyjętymi przez ESDZ stosuje się na zasadzie analogii do oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do delegatur Unii w państwach trzecich. Dieta dzienna, o której mowa w art. 17 ust. 2, stanowi kwotę referencyjną w rozumieniu art. 10 załącznika X do regulaminu pracowniczego.

Dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie zawiesza prawo do dodatku ze względu na warunki życia w przypadku długotrwałej nieobecności w miejscu oddelegowania przekraczającej jeden miesiąc i wynikającej z powodów innych niż urlop coroczny, chyba że zachodzą wyjątkowe okoliczności lub w miejscu oddelegowania przebywa pozostający na utrzymaniu członek rodziny. Zawieszenie to stosuje się w odniesieniu do okresu nieobecności przekraczającego jeden miesiąc. W takich przypadkach dodatek ze względu na warunki życia zmniejsza się o jedną trzydziestą za każdy dzień nieobecności w miejscu oddelegowania, począwszy od daty rozpoczęcia zawieszenia.

3. Na zasadzie analogii do przepisów, które mają zastosowanie w ESDZ w odniesieniu do urzędników, w przypadku ewakuacji delegatury Unii kierownik działu odpowiedzialnego za ewakuacje może przyjąć środki finansowe i administracyjne mające zastosowanie do oddelegowanych ekspertów krajowych, w tym, w stosownych przypadkach, do „oddelegowanych ekspertów krajowych niegenerujących kosztów", o których mowa w art. 24 ust. 2, i o ile nie przewidziano inaczej w ramach wymiany listów; środki te mogą obejmować koszty podróży, tymczasowy zwrot kosztów zakwaterowania w miejscu ewakuacji, diety dzienne związane z ewakuacją, dodatek ze względu na warunki życia, urlop wypoczynkowy, przeprowadzki i przechowywanie rzeczy, pokrycie czesnego za szkołę w miejscu ewakuacji, zarządzanie czasem i telepracę, podróże służbowe i alternatywne formy organizacji pracy.

Pracodawca jest informowany o przyjętych środkach finansowych i administracyjnych. Pracodawca informuje ESDZ o wszelkich płatnościach dokonanych na rzecz oddelegowanych ekspertów krajowych, które zasadniczo mają charakter i cel podobne do takich środków finansowych i administracyjnych.

4. Co do zasady ESDZ nie zapewnia zakwaterowania, a koszty zakwaterowania pokrywane są przez oddelegowanych ekspertów krajowych z diet dziennych i dodatków miesięcznych, o których mowa w art. 17 ust. 1 i 2.

5. Na zasadzie odstępstwa od poprzedniego ustępu, jeżeli jest to konieczne ze względu na interesy służby związane z bezpieczeństwem, organ ESDZ ds. bezpieczeństwa może udostępnić zakwaterowanie w obiektach zamkniętych lub podobne specjalne rozwiązania, zgodnie z odpowiednimi przepisami bezpieczeństwa obowiązującymi w ESDZ. W takich przypadkach związane z tym koszty zakwaterowania mogą być w całości lub w części ponoszone przez ESDZ, zgodnie z warunkami określonymi w ramach wymiany listów między ESDZ a pracodawcą.

6. Koszty podróży oddelegowanego eksperta krajowego poniesione w celu uzyskania dokumentu laissez-passer w rozumieniu rozporządzenia Rady (UE) nr 1417/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiającego formę dokumentu laissez-passer wydawanego przez Unię Europejską ([8]) lub w celu wzięcia udziału w obowiązkowym szkoleniu poprzedzającym oddelegowanie są zwracane na warunkach określonych w art. 18, chyba że oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do uzyskania zwrotu takich kosztów podróży od pracodawcy.

Oprócz zwrotu kosztów podróży, o których mowa w poprzednim akapicie, koszty zakwaterowania i utrzymania poniesione przez oddelegowanych ekspertów krajowych w Brukseli podczas zatwierdzonego okresu podróży służącej uzyskaniu dokumentu laissez-passer lub wzięciu udziału w obowiązkowym szkoleniu poprzedzającym oddelegowanie są zwracane po przedstawieniu faktur lub dokumentów potwierdzających, chyba że oddelegowany ekspert krajowy jest uprawniony do uzyskania zwrotu takich kosztów zakwaterowania i utrzymania od pracodawcy. Taki zwrot kosztów przez ESDZ nie może w żadnym przypadku przekraczać dziennych limitów przewidzianych w art. 13 ust. 2 lit. a) załącznika VII do regulaminu pracowniczego.

Właściwym organem wyrażającym zgodę na wypłatę takich zwrotów kosztów jest kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację.

([8]) Dz.U. L 353 z 28.12.2013, s. 26.

ROZDZIAŁ V

ODDELEGOWANIE EKSPERTÓW KRAJOWYCH NIEGENERUJĄCE KOSZTÓW

Artykuł 24

„Oddelegowani eksperci krajowi niegenerujący kosztów”

1. Z zastrzeżeniem przepisów określonych w niniejszym rozdziale przepisy niniejszej decyzji mają zastosowanie do „oddelegowanych ekspertów krajowych niegenerujących kosztów”.

2. Do celów niniejszej decyzji i bez uszczerbku dla wszelkich innych umów między ESDZ a pracodawcą „oddelegowany ekspert krajowy niegenerujący kosztów” oznacza oddelegowanego eksperta krajowego, w odniesieniu do którego, o ile nie postanowiono inaczej, ESDZ nie wypłaca żadnych diet ani dodatków przewidzianych w art. 17 i art. 23 ust. 2 ani nie pokrywa żadnego zwrotu kosztów przewidzianego w niniejszej decyzji poza kosztami przewidzianymi w art. 17 ust. 8 i kosztami związanymi z wykonywaniem obowiązków w okresie oddelegowania na podstawie art. 19 i 20. Do „oddelegowanych ekspertów krajowych niegenerujących kosztów” zastosowanie ma art. 23 ust. 5.

3. Dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami może, na wniosek odpowiedniego dyrektora zarządzającego lub osoby na równoważnym stanowisku, wyrazić zgodę na oddelegowanie „ekspertów krajowych niegenerujących kosztów” do ESDZ w interesie służby, indywidualnie dla każdego przypadku, uwzględniając w szczególności cel ich oddelegowania, charakter ich wiedzy fachowej, pracę, która ma zostać wykonana, i konieczność zapewnienia równowagi geograficznej w odniesieniu do personelu ESDZ.

ROZDZIAŁ VI

ODDELEGOWANY KRAJOWY PERSONEL WOJSKOWY

Artykuł 25

Przepisy mające zastosowanie do oddelegowanego personelu wojskowego

1. Z zastrzeżeniem przepisów określonych w niniejszym rozdziale przepisy niniejszej decyzji mają zastosowanie do:

a) oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do Sztabu Wojskowego Unii Europejskiej („EUMS”) zgodnie z decyzją Rady 2001/80/WPZiB z dnia 22 stycznia 2001 r. w sprawie ustanowienia Sztabu Wojskowego Unii Europejskiej ([9]), zmienioną decyzjami Rady 2005/395/WPZiB ([10]) i 2008/298/WPZiB ([11]) (zwaną dalej „zmienioną decyzją Rady 2001/80/WPZiB”);

b) oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do działającej w ESDZ dyrekcji zarządzającej ds. pokoju, bezpieczeństwa i obrony (zwanej dalej „dyrekcją MD–PSD”).

2. Bez uszczerbku dla poprzedniego ustępu dyrektor generalny EUMS i dyrektor zarządzający odpowiedzialny za dyrekcję MD–PSD mogą określić dodatkowe zasady dotyczące oddelegowanego personelu wojskowego, który ma zostać skierowany do ich odpowiedniej służby.

Artykuł 26

Warunki oddelegowania

1. Oddelegowany personel wojskowy pozostaje zatrudniony za wynagrodzeniem w siłach zbrojnych jednego z państw członkowskich UE przez cały okres oddelegowania.

2. Dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami może wyrazić zgodę na oddelegowanie do ESDZ członka sił zbrojnych jednego z państw członkowskich UE, który nie spełnia warunków określonych w art. 2 ust. 1 lit. b) i e), ale który posiada odpowiednie doświadczenie zawodowe na szczeblu administracyjnym lub doradczym oraz ma wysoki poziom wiedzy fachowej w jednej z dziedzin mających istotne znaczenie dla ESDZ.

([9]) Dz.U. L 27 z 30.1.2001, s. 7.
([10]) Decyzja Rady 2005/395/WPZiB z dnia 10 maja 2005 r. zmieniająca decyzję Rady 2001/80/WPZiB w sprawie ustanowienia Sztabu Wojskowego Unii Europejskiej (Dz.U. L 132 z 26.5.2005, s. 17).
([11]) Decyzja Rady 2008/298/WPZiB z dnia 7 kwietnia 2008 r. zmieniająca decyzję 2001/80/WPZiB w sprawie ustanowienia Sztabu Wojskowego Unii Europejskiej (Dz.U. L 102 z 12.4.2008, s. 25).

Artykuł 27

Procedura wyboru personelu wojskowego oddelegowanego do dyrekcji MD–PSD

1. Stosownie do rangi wolnego stanowiska dyrektor zarządzający odpowiedzialny za dyrekcję MD-PSD lub dyrektor służby, w której znajduje się wolne stanowisko, wyrażają zgodę na to, by EUMS w swoim sprawozdaniu dotyczącym obsady i rotacji personelu opublikował zaproszenie do wyrażenia zainteresowania.

2. Procedurę wyboru przeprowadza:

— komisja selekcyjna, której członkowie powoływani są przez kierownika działu zasobów ludzkich odpowiedzialnego za wybór i rekrutację i której przewodniczy kierownik działu, do którego ma zostać skierowany oddelegowany członek personelu wojskowego; lub

— w przypadku wyboru starszego doradcy wojskowego lub osobistego oficera sztabowego przy starszym doradcy wojskowym – komisja selekcyjna, której członkowie powoływani są przez dyrektora generalnego ds. zarządzania zasobami i której przewodniczy dyrektor zarządzający odpowiedzialny za dyrekcję MD–PSD.

W obydwu przypadkach komisja selekcyjna składa się z niemniej niż pięciu członków personelu ESDZ zajmujących stanowiska na odpowiednim poziomie – w tym z przewodniczącego – z jednego urzędnika z dyrekcji MD-PSD należącego do grupy funkcyjnej AD i z co najmniej jednego przedstawiciela wojskowego z EUMS i jednego członka z innego działu. W skład komisji selekcyjnej wchodzą co najmniej jeden mężczyzna i co najmniej jedna kobieta.

3. Na podstawie warunków określonych w zaproszeniu do wyrażenia zainteresowania i zgodnie z obowiązującą w ESDZ polityką równych szans komisja selekcyjna sporządza listę kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną.

4. Komisja selekcyjna przedstawia swoje zalecenia dotyczące ostatecznej decyzji w sprawie wyboru, która ma zostać podjęta:

— przez dyrektora zarządzającego odpowiedzialnego za dyrekcję MD–PSD lub przez dyrektora służby, w której znajduje się wolne stanowisko; lub

— w przypadku wyboru starszego doradcy wojskowego lub osobistego oficera sztabowego przy starszym doradcy wojskowym – przez Komitet Wojskowy Unii Europejskiej („EUMC").

Artykuł 28

Wymiana listów

1. W odniesieniu do oddelegowanego personelu wojskowego wymiana listów, o której mowa w art. 4, przebiega w następujący sposób:

a) w odniesieniu do oddelegowania członka sił zbrojnych jednego z państw członkowskich UE w charakterze dyrektora generalnego EUMS, zastępcy dyrektora generalnego EUMS, dyrektora EUMS lub starszego doradcy wojskowego lub osobistego oficera sztabowego przy starszym doradcy wojskowym w działającej w ESDZ dyrekcji MD–PSD: między dyrektorem generalnym ds. zarządzania zasobami a stałym przedstawicielstwem danego państwa członkowskiego UE;

b) w odniesieniu do wszystkich innych przypadków oddelegowania personelu wojskowego skierowanego do EUMS: między dyrektorem generalnym EUMS a stałym przedstawicielstwem danego państwa członkowskiego UE;

c) w odniesieniu do oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do dyrekcji MD–PSD: między dyrektorem odpowiedzialnym za zasoby ludzkie a stałym przedstawicielstwem danego państwa członkowskiego UE;

d) w odniesieniu do oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do delegatur Unii: między dyrektorem odpowiedzialnym za zasoby ludzkie a stałym przedstawicielstwem danego państwa członkowskiego UE.

2. W ramach wymiany listów wskazuje się wszystkie warunki udziału oddelegowanego członka personelu wojskowego w podróżach służbowych.

Artykuł 29

Czas trwania oddelegowania

1. Na zasadzie odstępstwa od art. 5 ust. 2 początkowy czas trwania oddelegowania nie może przekraczać czterech lat. Oddelegowanie może zostać przedłużone decyzją właściwego organu, o którym mowa w art. 28 ust. 1, o ile łączny czas trwania oddelegowania nie przekracza sześciu lat.

2. Między końcem poprzedniego okresu oddelegowania członka personelu wojskowego a jego nowym oddelegowaniem do ESDZ musi upłynąć okres niekrótszy niż dwa lata, chyba że w odniesieniu do oddelegowanych ekspertów krajowych skierowanych do EUMS dyrektor generalny EUMS, w wyjątkowych przypadkach i w interesie służby, wyrazi zgodę na odstępstwo.

Artykuł 30

Zadania

1. Oddelegowany personel wojskowy skierowany do EUMS lub dyrekcji MD–PSD wypełnia swoją misję oraz wykonuje zadania i obowiązki powierzone mu zgodnie z niniejszą decyzją i ze specyfikacją stanowiska, a w odniesieniu do oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do EUMS – również zgodnie z załącznikiem do zmienionej decyzji Rady 2001/80/WPZiB.

2. O ile w wytycznych EUMS lub dyrekcji MD–PSD nie określono inaczej, ograniczenie uprawnień do reprezentacji określone w art. 7 ust. 4 nie ma zastosowania do oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do EUMS lub do dyrekcji MD–PSD.

Artykuł 31

Poświadczenie bezpieczeństwa

W ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4 i 28, określa się odpowiedni poziom poświadczenia bezpieczeństwa oddelegowanego członka personelu wojskowego.

Nie może on być niższy niż EU SECRET/SECRET UE.

Artykuł 32

Zawieszenie i zakończenie oddelegowania

1. Do celów zawieszenia oddelegowania na podstawie art. 9, 13 i 15, zadania i uprawnienia dyrektora odpowiedzialnego za zasoby ludzkie wykonywane są przez właściwy organ, o którym mowa art. 28 ust. 1.

2. Do celów zakończenia oddelegowania na podstawie art. 10, zadania i uprawienia dyrektora odpowiedzialnego za zasoby ludzkie wykonywane są przez właściwy organ, o którym mowa w art. 28 ust. 1.

Artykuł 33

Godziny pracy

Do oddelegowanego personelu wojskowego nie ma zastosowania art. 12 ust. 2 akapit drugi.

Artykuł 34

Urlop okolicznościowy

1. Do celów przyznania urlopu okolicznościowego, o którym mowa w art. 14 ust. 2, zadania i uprawnienia dyrektora odpowiedzialnego za zasoby ludzkie wykonywane są przez właściwy organ, o którym mowa w art. 28 ust. 1.

2. Właściwy organ, o którym mowa w art. 28 ust. 1, może przyznać – na należycie uzasadniony wniosek złożony przez pracodawcę – bezpłatny dodatkowy urlop okolicznościowy na szkolenie organizowane przez pracodawcę.

Artykuł 35

Diety i dodatki

W ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4 i 28, można postanowić, że diety i dodatki, o których mowa w art. 12 ust. 4 i art. 17, nie są wypłacane oddelegowanemu członkowi personelu wojskowego oraz że koszty przewidziane w niniejszej decyzji – inne niż koszty przewidziane w art. 17 ust. 8 i koszty związane z wykonywaniem obowiązków w okresie oddelegowania danego członka personelu na podstawie art. 19 i 20 – nie są zwracane przez ESDZ.

ROZDZIAŁ VII

INNI ODDELEGOWANI EKSPERCI

Sekcja 1

ODDELEGOWANIE DO CELÓW SZKOLENIOWYCH DOTYCZĄCE DYPLOMATÓW NIŻSZEGO SZCZEBLA Z PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE

Artykuł 36

Kwalifikowalność

1. Do celów niniejszego rozdziału „dyplomaci niższego szczebla" oznaczają dyplomatów, którzy mają mniej niż trzy lata doświadczenia zawodowego w służbie dyplomatycznej danego państwa członkowskiego UE.

2. Z zastrzeżeniem warunków określonych w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, dyplomaci niższego szczebla mogą kwalifikować się do oddelegowania do celów szkoleniowych w Brukseli lub w delegaturze Unii.

Artykuł 37

Status „ekspertów niegenerujących kosztów"

1. W kontekście niniejszej decyzji dyplomaci niższego szczebla są uznawani za „oddelegowanych ekspertów krajowych niegenerujących kosztów" w rozumieniu art. 24 i podlegają przepisom mającym zastosowanie do tych ekspertów.

2. Jeżeli dyplomata niższego szczebla zostanie wybrany do oddelegowania do celów szkoleniowych w delegaturze Unii, kierownik działu odpowiedzialnego za wybór i rekrutację może wyrazić zgodę na zwrot kosztów podróży zgodnie z art. 18, z zastrzeżeniem dostępności środków budżetowych.

Artykuł 38

Przepisy wykonawcze

Dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie może określić dodatkowe warunki oddelegowań do celów szkoleniowych dotyczących dyplomatów niższego szczebla.

Sekcja 2

FUNKCJONARIUSZE OCHRONY BEZPOŚREDNIEJ

Artykuł 39

Oddelegowanie funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej

Funkcjonariusze ochrony bezpośredniej mają wysoki poziom wiedzy fachowej w dziedzinie ochrony z użyciem broni, której to wiedzy nie posiada personel ESDZ. Mogą oni zostać oddelegowani do ESDZ przez państwa członkowskie UE lub przez organizacje międzynarodowe i mogą zostać skierowani do delegatury Unii w celu zapewnienia bezpieczeństwa określonych członków personelu.

Artykuł 40

Przepisy mające zastosowanie do oddelegowanych funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej

1. W stosownych przypadkach sekretarz generalny ESDZ może zawierać ramowe porozumienia administracyjne z pracodawcą, reprezentowanym przez odpowiednie organy danego państwa członkowskiego UE lub danej organizacji międzynarodowej, w których to porozumieniach określa się postanowienia i warunki dotyczące oddelegowania funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej do ESDZ w celu skierowania ich do delegatur Unii.

2. Do oddelegowania funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej mają zastosowanie następujące przepisy:

— przepisy niniejszej decyzji, z zastrzeżeniem przepisów określonych w niniejszej sekcji,

— warunki określone w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, oraz

— porozumienia administracyjne, o których mowa w ust. 1.

3. Z zastrzeżeniem postanowień zawartych w porozumieniach administracyjnych ESDZ może pokrywać koszty ubezpieczenia zdrowotnego, o którym mowa w art. 11 ust. 2.

Artykuł 41

Warunki i czas trwania oddelegowania

1. Na zasadzie odstępstwa od art. 2 ust. 1 lit. e) funkcjonariusze ochrony bezpośredniej kwalifikują się do oddelegowania również wtedy, gdy mają gruntowną znajomość jednego z języków Unii oraz zadowalającą znajomość drugiego języka, najlepiej języka francuskiego lub języka angielskiego, pozwalającą im wykonywać ich obowiązki.

2. Czas trwania oddelegowania funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej określa się w porozumieniach administracyjnych, o których mowa w art. 40 ust. 1, i w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4.

Artykuł 42

Poświadczenie bezpieczeństwa

W ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, określa się odpowiedni poziom poświadczenia bezpieczeństwa funkcjonariuszy ochrony bezpośredniej.

Nie może on być niższy niż EU SECRET/SECRET UE.

Sekcja 3

DORADCY WOJSKOWI

Artykuł 43

Przepisy mające zastosowanie do doradców wojskowych

1. Doradcy wojskowi mogą zostać oddelegowani przez państwa członkowskie UE do ESDZ w celu skierowania ich do delegatur Unii, którym mają udostępniać swoją wiedzę ogólną i fachową wiedzę wojskową.

2. Z zastrzeżeniem przepisów określonych w niniejszej sekcji przepisy niniejszej decyzji mają zastosowanie do oddelegowanych doradców wojskowych.

3. Wybór oddelegowanych doradców wojskowych podlega procedurze przewidzianej dla oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do EUMS.

4. Oddelegowanie doradców wojskowych podlega warunkom określonym w ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4. Początkowy okres oddelegowania nie przekracza czterech lat, a każde przedłużenie oddelegowania wymaga zatwierdzenia przez EUMC w ramach procedury milczącej zgody.

5. Do celów art. 22 ust. 2 o oddelegowanych doradcach wojskowych powiadamia się jako o „attachés wojskowych" zgodnie ze zwyczajową praktyką dyplomatyczną i z art. 7 Konwencji wiedeńskiej o stosunkach dyplomatycznych z dnia 18 kwietnia 1961 r. Rozpoczęcie oddelegowania zgodnie z art. 5 ust. 1 jest uzależnione od zatwierdzenia ich powołania oraz, w stosownych przypadkach, od spełnienia innych wymogów określonych przez właściwe organy państwa przyjmującego.

Artykuł 44

Poświadczenie bezpieczeństwa

W ramach wymiany listów, o której mowa w art. 4, określa się odpowiedni poziom poświadczenia bezpieczeństwa oddelegowanych doradców wojskowych.

Nie może on być niższy niż EU SECRET/SECRET UE.

Sekcja 4

PERSONEL SIŁ BEZPIECZEŃSTWA

Artykuł 45

Oddelegowanie personelu sił bezpieczeństwa

1. Personel sił bezpieczeństwa może zostać oddelegowany do ESDZ w celu skierowania go do działającej w EUMS Komórki Monitorującej, w której będzie on wykonywał zadania całodobowego punktu kontaktowego w odniesieniu do wszystkich informacji związanych z trwającymi lub planowanymi wojskowymi i cywilnymi operacjami, misjami i działaniami wspierającymi w ramach wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony.

2. Oddelegowany personel sił bezpieczeństwa wykonuje obowiązki związane z bezpieczeństwem publicznym i pozostaje zatrudniony za wynagrodzeniem przez dane państwo członkowskie UE przez cały okres oddelegowania.

3. Oddelegowany personel sił bezpieczeństwa podlega przepisom niniejszej decyzji, z wyjątkiem rozdziału IV oraz art. 26 ust. 1, art. 27 i art. 30 ust. 2.

4. Wybór oddelegowanego personelu bezpieczeństwa podlega, na zasadzie analogii, procedurze przewidzianej dla oddelegowanego personelu wojskowego skierowanego do EUMS.

ROZDZIAŁ VIII

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 46

Skargi

1. Oddelegowany ekspert krajowy może złożyć do dyrektora generalnego ds. zarządzania zasobami skargę na akt przyjęty przez ESDZ na podstawie niniejszej decyzji, którego skutki są dla niego niekorzystne, z wyjątkiem aktów lub decyzji bezpośrednio wynikających z decyzji podjętych przez pracodawcę. Jeżeli zaskarżony akt został przyjęty przez dyrektora generalnego ds. zarządzania zasobami, skargę składa się do sekretarza generalnego.

2. Skargę wnosi się w terminie trzech miesięcy od daty powiadomienia oddelegowanego eksperta krajowego o decyzji. W terminie czterech miesięcy od daty wniesienia skargi dyrektor generalny ds. zarządzania zasobami lub, w stosownych przypadkach, sekretarz generalny powiadamia oddelegowanego eksperta krajowego o swojej decyzji, podając jej uzasadnienie. Jeżeli po upływie tego terminu skarga pozostanie bez odpowiedzi, uznaje się to za dorozumianą decyzję o jej odrzuceniu.

3. Jeżeli skarga została odrzucona, oddelegowany ekspert krajowy może wnieść skargę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie art. 263 TFUE i, w stosownych przypadkach, art. 268 TFUE.

Artykuł 47

Wnioski o udzielenie wsparcia

Oddelegowani eksperci krajowi mogą zwrócić się do ESDZ o udzielenie wsparcia, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie oni lub członkowie ich rodziny są narażeni ze względu na zajmowane przez nich stanowisko lub wykonywane przez nich obowiązki.

W takich przypadkach oddelegowani eksperci krajowi mogą zwrócić się o uzyskanie rekompensaty za poniesioną szkodę, o ile sami – nieumyślnie lub na drodze ciężkiego zaniedbania – nie spowodowali szkody i o ile nie byli w stanie uzyskać rekompensaty od osoby, która ją wyrządziła.

Artykuł 48

Zwrot nadpłaconych kwot

Każda nadpłacona kwota podlega zwrotowi, jeżeli oddelegowany ekspert krajowy był świadomy braku należytego powodu do jej wypłacenia lub jeżeli fakt nadpłaty był tak oczywisty, że oddelegowany ekspert krajowy musiał być go świadomy.

Wniosek o zwrot składa dyrektor odpowiedzialny za zasoby ludzkie nie później niż pięć lat od daty wypłacenia danej kwoty. Jeżeli ESDZ jest w stanie ustalić, że oddelegowany ekspert krajowy umyślnie wprowadził w błąd administrację w celu uzyskania danej kwoty, złożenie wniosku o zwrot jest możliwe także po upływie tego okresu.

Artykuł 49

Przepisy dyscyplinarne

Oddelegowani eksperci krajowi nadal podlegają krajowym przepisom dyscyplinarnym.

Artykuł 50

Wejście w życie

1. Niniejsza decyzja wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

2. Niniejszą decyzję stosuje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu, w którym weszła w życie, do każdego nowego oddelegowania lub przedłużenia oddelegowania.

3. Przepisy decyzji HR DEC(2014) 01 Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 4 lutego 2014 r. ustanawiającej przepisy mające zastosowanie do ekspertów krajowych oddelegowanych do Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, zmienionej decyzją HR(2014) 11 z dnia 16 grudnia 2014 r., stosuje się nadal do jeszcze trwających oddelegowań, które nie są objęte ust. 2, do czasu ich zakończenia.

4. Niniejsza decyzja uchyla i zastępuje decyzję HR DEC(2014) 01 Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 4 lutego 2014 r. ustanawiającą przepisy mające zastosowanie do ekspertów krajowych oddelegowanych do Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, jak również decyzję HR(2014) 11 z dnia 16 grudnia 2014 r.

Sporządzono w Brukseli dnia 20 lipca 2026 r.

Wysoka Przedstawiciel Unii
do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa
Kaja KALLAS