C/2026/4853

18.9.2026

DECIZIA ÎNALTULUI REPREZENTANT AL UNIUNII PENTRU AFACERI EXTERNE ȘI POLITICA DE SECURITATE

din 20 iulie 2026

privind normele aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă

ADMIN(2026) 18

(C/2026/4853)

ÎNALTUL REPREZENTANT AL UNIUNII PENTRU AFACERI EXTERNE ȘI POLITICA DE SECURITATE,

având în vedere Decizia 2010/427/UE a Consiliului din 26 iulie 2010 privind organizarea și funcționarea Serviciului European de Acțiune Externă ([1]), în special articolul 6 alineatul (3),

întrucât:

1. Articolul 6 alineatul (3) din Decizia 2010/427/UE a Consiliului din 26 iulie 2010 privind organizarea și funcționarea Serviciului European de Acțiune Externă („decizia Consiliului") prevede că Serviciul European de Acțiune Externă („SEAE") poate, în cazuri speciale, recurge la serviciile unui număr limitat de experți naționali detașați („END") specializați.

2. Normele cuprinse în Decizia HR (2014) 01 a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 4 februarie 2014 de instituire a normelor aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă, astfel cum a fost modificată prin Decizia HR (2014) 11 din 16 decembrie 2014, trebuie actualizate ținând seama de experiența constructivă dobândită în ceea ce privește gestionarea END în ultimii 12 ani.

3. Detașarea de experți naționali ar trebui să permită SEAE să beneficieze de cunoștințele lor și de experiența lor profesională de înalt nivel, în special în domeniile în care o astfel de expertiză nu este disponibilă imediat în cadrul SEAE. Pentru a se atinge aceste obiective, este oportun să se stabilească condițiile de detașare a experților naționali care să garanteze că aceștia dispun de expertiza necesară la nivelul corespunzător. De asemenea, este necesar să se asigure că experții detașați au legături active cu administrația sau organizația lor națională de origine.

4. Deși SEAE ar trebui să acorde prioritate atragerii de cunoștințe de specialitate din administrațiile publice ale statelor membre ale UE, poate fi, de asemenea, în interesul serviciului să accepte, în cazuri excepționale, personal din organizații internaționale sau din organizații nonprofit din statele membre ale UE, cum ar fi centre de cercetare, universități sau grupuri de reflecție. De asemenea, poate fi în interesul serviciului să accepte personal din țări din afara UE. Astfel de detașări excepționale ar trebui analizate cu atenție, astfel încât să se asigure faptul că interesele UE nu sunt compromise de interese private sau de altă natură.

5. Normele privind selecția END ar trebui să asigure o mai mare transparență, un echilibru geografic și de gen adecvat, precum și un proces de selecție bazat pe merit.

6. Condițiile de angajare a END ar trebui să asigure integrarea lor deplină în SEAE, fără a aduce atingere particularităților statutului lor. În acest context, superiorii ierarhici ar trebui încurajați să organizeze un dialog anual cu END aflați sub responsabilitatea lor, pentru a le oferi feedback cu privire la performanța lor și pentru a face schimb de opinii cu privire la mediul lor de lucru.

7. Ar trebui să se pună accentul pe etică și, în special, pe prevenirea conflictelor de interese care pot fi identificate în timpul procesului de selecție, în timpul schimbului de scrisori sau în perioada de detașare. Aceste obligații ar trebui să fie similare cu cele aplicabile funcționarilor SEAE în temeiul Statutului funcționarilor Uniunii Europene („Statutul funcționarilor"), pentru a se asigura că END își îndeplinesc îndatoririle exclusiv în interesul SEAE.

8. Ar trebui prevăzute dispoziții privind suspendarea și încetarea detașării, cu scopul de a se oferi o mai mare claritate.

([1]) JO L 201, 3.8.2010, p. 30.

9. Este oportun să se permită END să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului în temeiul normelor naționale sau ale angajatorului lor, prin intermediul unei suspendări neremunerate a detașării.

10. Ținând seama de obligația de diligență a SEAE, ar trebui stabilită o protecție mai eficientă a END împotriva hărțuirii morale și sexuale în sensul articolului 12a alineatele (3) și (4) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene. Normele aplicabile în cadrul SEAE funcționarilor cu privire la cererile de asistență în temeiul articolului 24 din Statutul funcționarilor și dispozițiile de punere în aplicare a acestora ar trebui să se aplice prin analogie pentru END.

11. Angajatorul rămâne principalul responsabil pentru orice indemnizație de ședere sau indemnizație pentru condiții de viață pentru perioadele de detașare a experților naționali pe lângă SEAE; prin urmare, este oportun să se prevadă acordarea de indemnizații de către SEAE pentru END numai în măsura în care angajatorul nu plătește deja indemnizații echivalente. În caz de duplicare, SEAE trebuie să deducă sumele echivalente plătite la nivel național din indemnizațiile acordate de SEAE sau să recupereze în mod corespunzător, parțial sau integral, indemnizațiile prevăzute în prezenta decizie.

12. Dreptul la diurne ar trebui să se bazeze pe aceleași criterii de eligibilitate ca și indemnizația de expatriere pentru funcționarii SEAE menționată la articolul 4 din anexa VII la Statutul funcționarilor.

13. Ar trebui să se prevadă dispoziții speciale pentru END repartizați pe lângă delegații ale Uniunii. Diferențele de tratament între END din diferite instituții pe lângă delegațiile Uniunii ar trebui evitate pe cât posibil, cu excepția cazului în care astfel de diferențe de tratament sunt justificate în mod corespunzător și proporționale.

14. În cazul evacuării unei țări, ar trebui să se facă trimitere la măsurile financiare și administrative aplicabile pentru END.

15. Statutul diplomatic al END ar trebui stabilit luându-se în considerare dacă detașarea are loc la sediul SEAE sau într-o delegație a Uniunii.

16. Ar trebui să se prevadă dispoziții speciale pentru personalul militar detașat pe lângă SEAE pentru ca acesta să facă parte din Statul-Major al Uniunii Europene („EUMS") sau Direcția executivă pentru pace, securitate și apărare.

17. Personalul militar și nemilitar detașat ar trebui, în principiu, să facă obiectul unor norme similare referitoare la durata detașării, precum și la perioada existenței stării de incompatibilitate.

18. Detașarea diplomaților debutanți care au mai puțin de trei ani de experiență profesională în serviciile diplomatice ale statelor membre ale UE ar trebui să fie posibilă pentru a-i familiariza cu politicile externe ale UE și pentru a le oferi posibilitatea de a înțelege mai bine metodele de lucru ale SEAE și procesele decizionale ale UE în domeniul relațiilor externe.

19. Ar trebui prevăzută detașarea de agenți gardă de corp („CPO") pe lângă o delegație a Uniunii, în special pentru cazurile în care recurgerea la societăți private de securitate nu este posibilă sau adecvată, inclusiv din cauza restricțiilor prevăzute de legislația locală. Agenților gardă de corp detașați ar trebui, în general, să li se acorde titlul diplomatic de „atașat", cu excepția cazului în care se convine altfel pentru fiecare caz în parte.

20. Ar trebui să se adopte dispoziții privind normele aplicabile selectării și detașării consilierilor militari.

21. Ar trebui prevăzută detașarea personalului forțelor de securitate pe lângă celula de supraveghere a EUMS, în urma deschiderii progresive de către statele membre ale UE a funcțiilor de securitate, rezervate anterior personalului militar, pentru personalul nemilitar cu expertiză similară.

22. Ar trebui clarificat faptul că toți END fac în continuare obiectul normelor lor disciplinare naționale,

DECIDE:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Domeniul de aplicare și definiții

1. Prezenta decizie se aplică experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă („SEAE”) de către administrațiile publice ale statelor membre ale UE, denumiți în continuare experți naționali detașați („END”).

2. În cazuri excepționale, autorizate în interesul serviciului de către directorul general pentru gestionarea resurselor menționat la articolul 4 alineatul (3) litera (a) al doilea paragraf din Decizia 2010/427/UE a Consiliului („directorul general pentru gestionarea resurselor”), prezenta decizie se aplică, de asemenea, experților detașați pe lângă SEAE de către:

(a) administrațiile publice ale țărilor din afara UE sau

(b) organizații internaționale sau

(c) organizații non-profit stabilite în statele membre ale UE, cum ar fi centre de cercetare, universități și grupuri de reflecție.

În sensul prezentei decizii, experții a căror detașare este autorizată în temeiul prezentului alineat sunt de asemenea numiți „END”.

3. În sensul prezentei decizii, se aplică următoarele definiții:

— „delegație a Uniunii” înseamnă o delegație sau o reprezentanță a UE într-o țară terță sau pe lângă o organizație internațională, în sensul articolului 221 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”);

— „angajator” înseamnă administrația publică a statului membru al UE sau a țării terțe sau organizația internațională sau organizația non-profit care angajează expertul detașat pe lângă SEAE în conformitate cu prezenta decizie;

— „administrație publică” înseamnă toate serviciile administrative de la nivel central, federal și regional ale statului membru sau ale țării terțe, inclusiv, în special, ministerele, serviciile guvernamentale și parlamentare și serviciile administrative ale autorităților și agențiilor locale, precum și serviciile administrative descentralizate ale statului și ale acestor autorități.

Articolul 2

Condiții de detașare

1. La data la care își exprimă interesul pentru detașare, un expert candidat trebuie:

(a) să aibă cetățenia unui stat membru al UE, cu excepția cazului în care directorul general pentru gestionarea resurselor acordă o derogare din motive justificate în mod corespunzător în interesul serviciului. O astfel de derogare poate fi acordată numai pentru END repartizați pe posturi la Bruxelles;

(b) să aibă un nivel de studii care corespunde unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvite cu diplomă sau, atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, formare profesională de nivel echivalent;

(c) să aibă cel puțin trei ani de experiență cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere echivalente, după caz, cu cele din grupele de funcții AD sau AST din Statutul funcționarilor Uniunii Europene („Statutul funcționarilor”);

(d) să fie în serviciul activ al angajatorului său, într-un cadru statutar sau contractual;

(e) să aibă capacitatea de a lucra în limbile politicii externe și de securitate comune („PESC”) și ale relațiilor externe ([2]) la un nivel necesar pentru îndeplinirea îndatoririlor sale, cu excepția cazului în care se prevede altfel într-un acord administrativ privind detașarea unor categorii specifice de END;

(f) să respecte normele privind cerințele în materie de autorizare de securitate aplicabile pentru SEAE ([3]).

2. Nerespectarea de către un END a oricăreia dintre aceste condiții pe durata detașării sale dă dreptul SEAE să pună capăt detașării în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (b).

3. SEAE examinează dacă există vreun conflict de interese real sau potențial sau interes personal al candidaților de natură să le afecteze independența. În acest scop, candidații informează SEAE, utilizând un formular specific, cu privire la orice conflict de interese real sau potențial, ținând seama, de asemenea, de situația lor profesională și de situația lor familială, în special de activitățile profesionale ale familiei lor sau de interesele financiare proprii sau ale familiei lor. Pe baza evaluării efectuate, SEAE poate decide să nu procedeze la detașare.

Articolul 3

Selecția

1. SEAE acceptă detașarea END sub rezerva cerințelor sale specifice și a posibilităților sale bugetare.

2. Directorul general pentru gestionarea resurselor autorizează publicarea unei cereri de exprimare a interesului pentru un post de END, după verificarea alocării bugetare disponibile pentru postul respectiv. Cererea de exprimare a interesului se trimite reprezentanților permanente ale statelor membre ale UE și/sau, după caz, entităților menționate la articolul 1 alineatul (2). Cererea de exprimare a interesului indică numărul postului, fișa postului, locul de detașare, condițiile de detașare, criteriile de eligibilitate și de selecție, precum și termenul limită pentru exprimarea interesului.

3. Procedura de selecție este desfășurată de un juriu de selecție numit de șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea și prezidat de șeful diviziei sau de șeful delegației în care urmează să fie repartizat END. Fiecare juriu este format din cel puțin trei membri ai personalului SEAE la nivelul corespunzător și include cel puțin un bărbat și o femeie. Juriul de selecție stabilește o listă de candidați care urmează să fie intervievați pe baza condițiilor prevăzute în cererea de exprimare a interesului și în conformitate cu politica SEAE privind egalitatea de șanse. Juriul de selecție transmite recomandările sale directorului responsabil cu resursele umane, care ia o decizie finală cu privire la selecție.

4. Statele membre ale UE și SEAE cooperează pentru a se asigura, în măsura posibilului, că detașarea END pe lângă SEAE se bazează pe merit, asigurând în același timp un echilibru geografic și de gen adecvat, în special o prezență semnificativă de resortisanți din toate statele membre ale UE.

5. În circumstanțe excepționale justificate în mod corespunzător și în interesul serviciului, directorul general pentru gestionarea resurselor poate autoriza selectarea unui END fără a urma procedurile prevăzute la alineatele (2) și (3).

6. Procedura de selecție a END care urmează să fie repartizați la Centrul de situații și de analiză a informațiilor al UE („INTCEN UE”) se desfășoară în comun de către serviciul de informații sau de securitate care a dispus detașarea din statul membru al UE în cauză și INTCEN UE, în conformitate cu procedura prevăzută la paragraful următor.

Serviciul de informații sau de securitate al statului membru al UE în cauză propune, prin corespondență oficială adresată INTCEN UE, un expert într-un domeniu specific de expertiză, ținând seama de nevoile INTCEN UE, care vor fi notificate periodic de INTCEN UE tuturor statelor membre ale UE. După intervievarea candidatului propus, INTCEN UE își prezintă recomandarea și trimite toată documentația necesară, inclusiv schimbul de corespondență cu serviciul de informații sau de securitate, directorului responsabil cu resursele umane, care ia o decizie finală cu privire la selecție.

([2]) Limbile engleză și franceză.

([3]) Decizia ADMIN (2025) 42 a secretarului general al Serviciului European de Acțiune Externă din 20 noiembrie 2025 privind normele și procedurile de punere în aplicare a măsurilor de securitate privind personalul pentru protecția informațiilor UE clasificate.

Articolul 4

Schimbul de scrisori

1. Detașarea unui expert la SEAE se realizează printr-un schimb de scrisori între directorul responsabil cu resursele umane și angajatorul expertului reprezentat în acest scop de reprezentanța permanentă a statului membru al UE în cauză sau, după caz, autoritatea țării sau organizația menționată la articolul 1 alineatul (2) împuternicită în acest scop.

2. Schimbul de scrisori stabilește locul (locurile) de origine și de detașare, astfel cum se menționează la articolul 6 alineatul (1), fișa postului, dacă formarea prealabilă este obligatorie, nivelul autorizării de securitate necesar, obligațiile angajatorului și durata detașării, inclusiv, după caz, data orientativă de începere a detașării. Schimbul de scrisori precizează, de asemenea, dacă detașarea este fără plată în temeiul capitolului V sau cofinanțată de SEAE și angajator.

3. În plus față de declarația END privind conflictele de interese reale sau potențiale în temeiul articolului 2 alineatul (3) și în conformitate cu obligațiile prevăzute la articolul 8, schimbul de scrisori confirmă faptul că angajatorul nu are cunoștință de niciun conflict de interese potențial sau real.

4. În schimbul de scrisori, angajatorul se angajează să mențină END în funcție, împreună cu salariul și drepturile sociale corespunzătoare (inclusiv securitatea socială în conformitate cu articolul 11, asigurările de sănătate și drepturile de pensie), pe toată durata detașării, și se abține de la a da instrucțiuni END sau de la a solicita informații de la acesta cu privire la activitatea sa în cadrul SEAE, sub orice formă, cu excepția cazului în care informațiile respective sunt deja făcute publice în mod legal.

Articolul 5

Durata detașării

1. În pofida oricărei date orientative care poate fi menționată în schimbul de scrisori în temeiul articolului 4, data de începere a detașării este prima zi de serviciu la locul detașării. Această dată este comunicată în mod formal angajatorului și END de către șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea.

2. Durata inițială a detașării nu depășește doi ani și poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată care să nu depășească patru ani în total. La cererea directorului general în cauză sau a echivalentului acestuia, directorul responsabil cu resursele umane poate autoriza, în cazuri excepționale și în interesul serviciului, una sau mai multe prelungiri ale detașării pentru o perioadă maximă de doi ani la sfârșitul perioadei de patru ani. Durata maximă totală a detașării nu depășește în niciun caz șase ani.

3. Prelungirea detașării menționată la alineatul (2) se aprobă printr-un nou schimb de scrisori.

4. Între sfârșitul perioadei anterioare de detașare a unui expert și noua detașare a acestuia la SEAE trebuie să treacă o perioadă de cel puțin doi ani.

Prin derogare de la paragraful precedent, directorul responsabil cu resursele umane poate accepta, în mod excepțional, detașarea unui expert la mai puțin de doi ani de la sfârșitul primei sale perioade de detașare, în cazul în care prima perioadă de detașare a durat mai puțin de șase ani. În acest caz, noua detașare nu depășește partea rămasă din perioada totală de șase ani.

Articolul 6

Locurile de detașare și de origine

1. În sensul prezentei decizii:

(a) „locul de detașare” este locul în care END trebuie să îndeplinească îndatoriri pentru SEAE, stabilit prin analogie cu articolul 20 din Statutul funcționarilor și cu dispozițiile de punere în aplicare a acestuia adoptate de SEAE; astfel, acesta este Bruxelles sau locul unde se află delegația Uniunii în care va fi repartizat END;

(b) „locul de origine” este sediul angajatorului.

2. Locul de detașare și locul de origine sunt stabilite în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4. Fără a aduce atingere alineatului (3), o schimbare a locului de detașare poate fi convenită printr-un nou schimb de scrisori, după audierea END în cauză.

3. În cazul evacuării unei delegații a Uniunii dispuse de autoritatea de securitate a SEAE în conformitate cu normele de securitate relevante ale SEAE ([4]), locul de detașare poate fi schimbat de șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea, după luarea în considerare a deciziei autorității de securitate a SEAE privind locul de evacuare. Astfel cum se menționează la articolul 23 alineatul (3), SEAE poate adopta măsuri financiare și administrative suplimentare în cazul evacuării unui END de la locul de detașare. Angajatorul este informat cu privire la orice modificare a locului de detașare.

4. În urma unei schimbări a locului de detașare în temeiul alineatului (2) sau (3), SEAE poate adapta indemnizațiile și cheltuielile în conformitate cu capitolele III și IV și cu condițiile de detașare convenite.

Articolul 7

Fișa postului, sarcini și îndatoriri

1. END asistă SEAE și îndeplinește sarcinile și îndatoririle care îi sunt încredințate în conformitate cu fișa postului stabilită în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4. Modificări ale fișei postului sau ale postului pe durata detașării pot fi convenite printr-un nou schimb de scrisori, după audierea END în cauză.

2. END îl sprijină sau îl consiliază pe superiorul ierarhic căruia i-a fost repartizat și este răspunzător în fața superiorului ierarhic pentru îndeplinirea sarcinilor și îndatoririlor care îi sunt încredințate.

3. SEAE poate solicita END să efectueze misiuni pe termen scurt sau să participe la reuniuni în afara locului de detașare.

4. Cu excepția cazului în care este autorizat de directorul responsabil cu resursele umane, care acționează la propunerea directorului general al serviciului în care este repartizat END, END nu reprezintă SEAE în vederea asumării de angajamente, financiare sau de altă natură, în numele SEAE.

5. Superiorul ierarhic poate organiza un dialog anual cu END pentru a oferi feedback END cu privire la performanța sa și pentru a face schimb de opinii cu privire la mediul de lucru, la obiective sau la viitoare provocări în materie de muncă.

Articolul 8

Drepturile și obligațiile END

1. Pe durata detașării, END:

(a) are dreptul la condițiile de muncă, indemnizațiile și cheltuielile prevăzute în capitolele II, III și IV, cu excepția cazului în care se prevede altfel;

(b) își îndeplinește sarcinile și îndatoririle și acționează exclusiv în interesul Uniunii. END nu solicită și nu acceptă instrucțiuni de la angajatorul său sau de la vreun guvern ori de la vreo organizație sau persoană din afara SEAE și nu întreprinde activități pentru acestea. END își îndeplinește îndatoririle care îi sunt încredințate în mod obiectiv, imparțial și respectându-și datoria de loialitate față de Uniune;

([4]) În prezent în vigoare: Decizia ADMIN (2023) 18 a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 19 iunie 2023 privind normele de securitate pentru SEAE; Decizia ADMIN (2015) 33 a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 14 septembrie 2015 privind exercitarea, delegarea și subdelegarea competențelor cu privire la personal și la aspectele financiare și administrative în cadrul SEAE; Decizia ADMIN (2015) 34 a secretarului general din 14 septembrie 2015 privind exercitarea și subdelegarea funcțiilor de securitate în cadrul SEAE; Decizia DEC (2014) 008 a directorului general administrativ al SEAE din 11 aprilie 2014 privind exercitarea de către SEAE a responsabilității în privința obligației de diligență pentru personalul delegațiilor Uniunii în cazul evacuării țării.

(c) informează imediat superiorul ierarhic dacă, în exercitarea îndatoririlor sale, ia cunoștință de un conflict de interese real sau potențial sau trebuie să se pronunțe cu privire la abordarea sau soluționarea unei chestiuni în care are, în mod direct sau indirect, un interes personal de natură să îi afecteze independența și care, în special, vizează activitățile profesionale ale familiei sale sau interesele financiare proprii sau ale familiei sale;

(d) se abține de la orice acțiune, exprimare publică a opiniei sau comportament care ar putea aduce atingere demnității poziției sale în cadrul SEAE;

(e) se abține de la orice formă de hărțuire morală sau sexuală;

(f) se abține de la orice activitate externă, remunerată sau neremunerată, cu excepția cazului în care angajatorul și directorul general pentru gestionarea resurselor acordă o autorizație expresă, după consultarea superiorului ierarhic. Autorizația este refuzată de directorul general pentru gestionarea resurselor în cazul refuzului angajatorului sau în cazul în care activitatea în cauză este de natură să afecteze îndeplinirea îndatoririlor END sau este incompatibilă cu interesele SEAE sau, în general, ale Uniunii;

(g) se abține de la orice divulgare neautorizată a informațiilor primite în exercitarea îndatoririlor sau în legătură cu îndatoririle sale, cu excepția cazului în care informațiile respective au fost făcute publice sau sunt accesibile publicului în alt mod sau cu excepția cazului în care directorul responsabil cu resursele umane acordă o autorizație prealabilă. END urmărește să obțină documente sau informații numai atunci când acest lucru este direct relevant și necesar pentru îndeplinirea îndatoririlor sale profesionale în cadrul SEAE sau în cazul în care este autorizat de superiorul ierarhic. END are dreptul la libertatea de exprimare, cu respectarea principiilor loialității și imparțialității, iar permisiunea este refuzată numai în cazul în care publicarea preconizată este de natură să aducă atingere intereselor Uniunii. Toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către END în exercitarea îndatoririlor sale revin SEAE;

(h) are obligația de a domicilia la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în exercitarea îndatoririlor sale;

(i) respectă normele de securitate în vigoare în cadrul SEAE;

(j) respectă toate obligațiile legale și fiscale din statul de primire.

2. Obligația de discreție prevăzută la alineatul (1) litera (g) continuă să se aplice și după încheierea detașării. Dacă nu este reintegrat în serviciul angajatorului său, END informează SEAE în scris.

3. În cazul în care END nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul prezentului articol pe durata detașării sale sau, după caz, după încheierea detașării sale, SEAE poate informa angajatorul și, dacă detașarea este încă în desfășurare, poate dispune încetarea acesteia în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (b).

Nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol poate fi luată în considerare în sensul articolului 28 litera (c) din Statutul funcționarilor și al articolului 12 alineatul (2) litera (c) și al articolului 82 alineatul (3) litera (c) din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, în cazul unor cereri viitoare depuse de END în termen de trei ani de la încheierea detașării sale.

4. END al căror loc de detașare este Bruxelles nu sunt considerați membri ai unei misiuni diplomatice și, prin urmare, nu beneficiază de privilegiile și imunitățile corespunzătoare prevăzute în acordurile de înființare, cu excepția cazului în care autoritățile belgiene decid altfel în mod unilateral.

Articolul 9

Suspendarea detașării

1. Directorul responsabil cu resursele umane poate suspenda, din proprie inițiativă, detașarea în interesul serviciului, după audierea END în cauză. Angajatorul este informat în mod corespunzător.

La cererea motivată a END și după consultarea angajatorului, directorul responsabil cu resursele umane poate suspenda detașarea pentru o perioadă de cel puțin o lună și de cel mult trei luni.

În ambele cazuri, decizia de suspendare a detașării precizează condițiile aplicabile suspendării.

2. Indemnizațiile menționate la articolul 12 alineatul (4), articolul 17, articolul 23 alineatele (2) și (3), asigurarea complementară pentru accidente menționată la articolul 11 alineatul (3) și asigurarea de sănătate menționată la articolul 40 alineatul (3) nu se plătesc pe perioada suspendării detașării.

3. Durata suspendării detașării este considerată ca făcând parte din durata detașării stabilită în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4 și nu depășește durata detașării convenită inițial în acest schimb de scrisori.

4. Prin derogare de la alineatul (3) și fără a aduce atingere articolelor 13 și 15, din proprie inițiativă sau la cererea motivată a END sau a angajatorului, directorul responsabil cu resursele umane poate, după luarea în considerare a interesului serviciului și sub rezerva acordului angajatorului, să autorizeze prelungirea detașării pentru o perioadă de cel mult trei luni care corespunde duratei suspendării.

Articolul 10

Încetarea detașării

1. Directorul responsabil cu resursele umane poate pune capăt detașării cu un preaviz de trei luni:

(a) în interesul serviciului, după audierea END și informarea angajatorului, sau

(b) la cererea END și după consultarea angajatorului.

Detașarea poate, de asemenea, să înceteze printr-o decizie a angajatorului.

2. În circumstanțe excepționale, directorul responsabil cu resursele umane poate pune capăt detașării unui END fără preaviz:

(a) la cererea justificată corespunzător a END, motivată de interese personale sau profesionale relevante, și după consultarea angajatorului sau

(b) după consultarea directorului general în cauză sau a echivalentului acestuia și după audierea END, în cazul nerespectării de către END a oricăreia dintre condițiile de detașare prevăzute la articolul 2 sau în cazul nerespectării intenționate sau din neglijență de către END a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentei decizii, a condițiilor prevăzute în schimbul de scrisori sau, după caz, într-un acord administrativ. Angajatorul este informat în mod corespunzător.

Detașarea poate înceta, de asemenea, fără preaviz, printr-o decizie a angajatorului, cu excepția cazului în care se prevede altfel într-un acord administrativ.

CAPITOLUL II

CONDIȚII DE LUCRU

Articolul 11

Securitate socială

1. Înainte de începerea detașării, angajatorul îi certifică SEAE faptul că, pe toată durata detașării, END se supune în continuare legislației în materie de securitate socială aplicabile administrației publice sau entității menționate la articolul 1 alineatul (2) care angajează END.

În acest scop, pentru END care beneficiază de sistemele de securitate socială menționate în Regulamentul (CE) nr. 883/2004 ([5]), angajatorul furnizează directorului responsabil cu resursele umane atestatul menționat la articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009 ([6]).

([5]) Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

([6]) Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 284, 30.10.2009, p. 1).

Pentru alți END al căror loc de origine nu este situat într-un stat membru al UE, angajatorul furnizează directorului responsabil cu resursele umane un atestat echivalent cu cel prevăzut la articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009 și care garantează că legislația aplicabilă în materie de securitate socială oferă o acoperire suficientă pentru rambursarea costurilor îngrijirilor de sănătate suportate în străinătate.

2. Pentru END care urmează să fie repartizați într-o delegație a Uniunii, angajatorul certifică, de asemenea, că END deține o asigurare care acoperă îngrijirile de sănătate la locul de detașare, inclusiv costurile de repatriere din motive de sănătate, și că bunurile personale sunt asigurate împotriva furtului.

3. De la începutul detașării lor, END sunt asigurați de SEAE împotriva riscurilor de accident printr-o poliță de asigurare complementară. SEAE furnizează END o copie a condițiilor acestei asigurări în ziua în care aceștia se prezintă la SEAE pentru a încheia formalitățile administrative legate de detașare.

4. În cazul în care este necesară o asigurare suplimentară sau specifică pentru o misiune prevăzută la articolul 7 alineatul (3), costurile sunt suportate de SEAE.

Articolul 12

Timpul de lucru

1. Fără a aduce atingere articolului 8 alineatul (1) litera (h) privind obligația de a domicilia la locul de detașare, normele în vigoare în cadrul SEAE pentru funcționari în ceea ce privește timpul de lucru și formulele flexibile de lucru se aplică prin analogie pentru END. Orice trimitere la autoritatea împuternicită să facă numiri din aceste norme se referă, în sensul prezentei decizii, la șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului.

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

Sub rezerva compatibilității cu interesul serviciului, șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului poate autoriza munca cu fracțiune de normă pentru un END, după consultarea angajatorului. Autorizația de a lucra cu fracțiune de normă nu implică nicio prelungire a duratei detașării.

3. În cazul în care este autorizată munca cu fracțiune de normă, END au dreptul la indemnizațiile prevăzute de prezenta decizie, reduse proporțional. Concediul anual prevăzut la articolul 14 se reduce, de asemenea, proporțional.

4. Directorul responsabil cu resursele umane poate autoriza plata către END a unor indemnizații specifice pentru munca în schimburi sau pentru asigurarea serviciului de permanență, prin analogie cu normele în vigoare în cadrul SEAE pentru funcționari.

Articolul 13

Absența pe motiv de boală sau accident

1. Fără a aduce atingere alineatelor (2) și (3), normele în vigoare în cadrul SEAE pentru funcționari privind concediul pe motiv de boală sau accident („concediu medical”) se aplică pentru END. Orice trimitere la autoritatea împuternicită să facă numiri din aceste norme se referă, în sensul prezentei decizii, la șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului.

2. Cu excepția cazurilor de boală legată de sarcină și fără a aduce atingere articolului 23 alineatul (2) a doua liniuță, în cazul în care concediul medical depășește trei luni sau perioada de serviciu efectuată de END în cadrul SEAE, luându-se în considerare cea mai lungă dintre aceste două perioade, plata indemnizațiilor prevăzute la articolul 12 alineatul (4) și articolul 17 se suspendă automat. În astfel de cazuri, angajatorul este informat de SEAE. Concediul medical nu se poate prelungi dincolo de durata detașării END în cauză.

3. Un END care este victima unui accident la locul de muncă survenit pe perioada de detașare continuă să primească în mod integral indemnizațiile prevăzute la articolul 17 și articolul 23 alineatul (2), pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul duratei detașării.

Articolul 14

Concedii anuale, concedii speciale și zile libere

1. Fără a aduce atingere alineatului (2), normele în vigoare în cadrul SEAE privind concediile anuale, concediile speciale și zilele libere pentru funcționari se aplică pentru END prin analogie. Orice trimitere la autoritatea împuternicită să facă numiri din aceste norme se referă, în sensul prezentei decizii, la șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului.

2. La cererea justificată în mod corespunzător a angajatorului, șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului poate acorda până la trei zile de concediu special suplimentar într-o perioadă de 12 luni, după consultarea superiorului ierarhic al END.

3. Zilele de concediu anual care nu sunt folosite până la sfârșitul detașării se pierd și nu dau dreptul la o compensație financiară.

4. END au dreptul la zile de concediu în țara de origine, calculate anual, în scopul vizitării locului lor de origine, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) litera (b). Durata acestui concediu se calculează pe baza distanței geografice dintre locul de detașare și locul de origine și prin analogie cu normele aplicabile funcționarilor SEAE de punere în aplicare a articolului 7 din anexa V la Statutul funcționarilor.

Articolul 15

Concediu de maternitate și concediu pentru creșterea copilului

1. Normele în vigoare în cadrul SEAE privind concediul de maternitate pentru funcționari se aplică prin analogie pentru END. Orice trimitere la autoritatea împuternicită să facă numiri din aceste norme se referă, în sensul prezentei decizii, la șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului.

2. În cazul în care legislația națională sau normele relevante aplicabile angajatorului acordă un concediu de maternitate mai lung decât normele în vigoare în cadrul SEAE, detașarea poate, la cererea motivată a END, să fie suspendată în conformitate cu articolul 9 alineatele (1), (2) și (3), pentru perioada care o depășește pe cea acordată de SEAE.

3. La cererea motivată a END și prin derogare de la articolul 9 alineatul (3), directorul responsabil cu resursele umane poate, după luarea în considerare a interesului serviciului și sub rezerva acordului angajatorului, să autorizeze prelungirea duratei detașării pentru o perioadă echivalentă cu cea a concediului de maternitate, în conformitate cu alineatele (1) și (2).

4. În cazul în care legislația națională sau normele aplicabile angajatorului prevăd concediu pentru creșterea copilului, un END poate depune o cerere motivată pentru efectuarea acestui concediu. După consultarea angajatorului și ținând seama de interesul serviciului, șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului poate autoriza concediul pentru creșterea copilului și poate suspenda detașarea pentru o perioadă de până la șase luni. Alineatul (3) se aplică prin analogie concediului pentru creșterea copilului.

Articolul 16

Gestionarea și controlul concediilor și timpului de lucru

Fără a aduce atingere dispozițiilor specifice din prezenta decizie privind gestionarea timpului, aprobarea și monitorizarea respectării normelor aplicabile privind concediile, gestionarea timpului și formulele flexibile de lucru țin de responsabilitatea superiorului ierarhic al END sau, după caz, a șefului delegației, prin analogie cu normele aplicabile funcționarilor în cadrul SEAE. Orice trimitere la autoritatea împuternicită să facă numiri din aceste norme se referă, în sensul prezentei decizii, la șeful diviziei responsabile cu gestionarea timpului.

CAPITOLUL III

INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 17

Indemnizații

1. Un END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație lunară pentru cheltuielile de transport, pentru a se ține seama de distanța geografică dintre locul de origine și locul de detașare. Fără a aduce atingere actualizărilor prevăzute la alineatele (6) și (7), valoarea acestei indemnizații se stabilește în conformitate cu tabelul următor:

Distanța dintre locul de origine și locul de detașare (în km)	Suma în euro
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. Un END are dreptul, pe durata detașării, și la o diurnă, care face obiectul acelorași criterii care se aplică indemnizației de expatriere pentru funcționarii SEAE menționate la articolul 4 alineatul (1) din anexa VII la Statutul funcționarilor. Dacă respectivele criterii sunt îndeplinite, diurna este de 180,65 EUR, fără a aduce atingere actualizărilor acestei sume în temeiul alineatelor (6) și (7).

Această diurnă este concepută drept indemnizație de ședere care să acopere cheltuielile de ședere ale END la locul de detașare. Jumătate din diurnă este destinată să acopere cheltuielile de cazare legate de o reședință temporară la locul de detașare, în timp ce cealaltă jumătate din această indemnizație este destinată să acopere alte cheltuieli de ședere la locul de detașare.

3. Diurnele și indemnizațiile lunare prevăzute la alineatele (1) și (2) se plătesc lunar, cel târziu în ultima zi a lunii, pe bază forfetară și nu sunt considerate drept remunerație plătită de SEAE. Aceste indemnizații se plătesc pentru fiecare zi calendaristică a perioadei de detașare, inclusiv în perioadele de concediu anual, concediu special și zile libere în temeiul articolului 14, în perioadele de concediu de maternitate în temeiul articolului 15 alineatul (1) și în timpul misiunilor în temeiul articolului 7 alineatul (3). Acestea nu se plătesc pe perioadele de suspendare a detașării în temeiul articolului 9 și al articolului 15 alineatele (2) și (4). Autoritatea competentă care autorizează plata diurnelor și a indemnizațiilor lunare în temeiul alineatelor (1) și (2) este șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea.

4. La cererea motivată a END și ținând seama de interesul serviciului, șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea poate autoriza plata către END a unui avans echivalent cu 75 de zile din diurnele și indemnizațiile lunare în temeiul alineatelor (1) și (2) și, după caz, în temeiul articolului 23 alineatul (2), la data de începere a detașării, după care dreptul la orice alte astfel de noi indemnizații încetează în cursul perioadei corespunzătoare. În cazul încetării detașării înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.

5. La efectuarea schimbului de scrisori în temeiul articolului 4, angajatorul cuantifică orice alte plăți în afara salariilor efectuate către END și furnizează detalii cu privire la respectivele plăți. Orice modificare a acestor plăți pe durata detașării se notifică SEAE de către angajator.

În cazul în care se stabilește că END primește de la angajatorul său indemnizații ale căror natură și scop sunt similare cu cele ale diurnelor sau indemnizațiilor lunare menționate la alineatele (1) și (2), ale indemnizației pentru condiții de viață menționate la articolul 23 alineatul (2), ale măsurilor financiare menționate la articolul 23 alineatul (3) sau ale

indemnizațiilor pentru munca în schimburi sau pentru asigurarea serviciului de permanență menționate la articolul 12 alineatul (4), SEAE deduce sau recuperează, în conformitate cu articolul 48, indemnizațiile corespunzătoare plătite de SEAE pe durata detașării. Deducerea sau recuperarea diurnei nu depășește partea corespunzătoare din indemnizația respectivă care are aceeași natură și același scop. În cazul în care numai o parte din indemnizațiile acordate de angajator sunt similare celor acordate în mod obișnuit de SEAE, suma corespunzătoare părții similare din indemnizațiile acordate de angajator se deduce sau se recuperează din suma plătită de SEAE.

6. Diurnele și indemnizațiile lunare prevăzute la alineatele (1) și (2) fac obiectul coeficientului corector stabilit în temeiul articolului 64 din Statutul funcționarilor, actualizat anual.

7. Ajustările remunerației funcționarilor SEAE care rezultă din punerea în aplicare a articolului 65 din Statutul funcționarilor se aplică, *mutatis mutandis*, diurnelor și indemnizațiilor lunare prevăzute la alineatele (1) și (2) începând cu luna următoare intrării lor în vigoare. Directorul general pentru gestionarea resurselor este responsabil de punerea în aplicare a acestei dispoziții și informează END cu privire la noile sume prin intermediul site-ului intranet al SEAE.

8. Costurile aferente creșelor și centrelor de supraveghere postșcolară gestionate de Centrul pentru copii preșcolari al Comisiei Europene sau de orice altă instituție a UE, precum și costurile de transport la școală nu sunt acoperite de SEAE. Costurile de școlarizare legate de înscrierea într-o școală europeană de tip I sunt acoperite de SEAE în conformitate cu Convenția privind definirea statutului școlilor europene din 21 iunie 1994 ([7]).

Articolul 18

Cheltuieli de deplasare

1. Un END are dreptul, pe baza prezentării dovezii de cumpărare, la rambursarea cheltuielilor de deplasare între locul de origine și locul de detașare, la începutul detașării, și între locul de detașare și locul de origine, la sfârșitul detașării, cu excepția cazului în care:

(a) detașarea a fost convenită fără plată, în conformitate cu articolul 24, sau

(b) locul de detașare este același cu locul de origine sau

(c) END își are deja reședința la locul de detașare imediat anterior detașării sau

(d) END are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare de către angajator.

2. Prin derogare de la alineatul (1), un END care dovedește că se va muta într-un alt loc decât locul său de origine la sfârșitul detașării are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare către noul loc. Cu toate acestea, rambursarea în cauză nu poate depăși suma care ar fi fost plătită dacă END s-ar fi întors în locul său de origine.

3. Cheltuielile de deplasare sunt rambursate de SEAE, pe baza unei autorizații din partea șefului diviziei responsabile cu selecția și recrutarea, prin analogie cu normele aplicabile funcționarilor în cadrul SEAE, în temeiul articolului 7 alineatul (2) din anexa VII la Statutul funcționarilor și al dispozițiilor de punere în aplicare a acestuia adoptate de SEAE.

Articolul 19

Cheltuieli de misiune

Cheltuielile de misiune sunt rambursate de SEAE prin analogie cu normele aplicabile funcționarilor în cadrul SEAE, în special cu articolele 11 și 12 din anexa VII la Statutul funcționarilor și cu dispozițiile de punere în aplicare a acestora adoptate de SEAE.

([7]) Convenția privind definirea statutului școlilor europene (JO L 212, 17.8.1994, p. 3).

Articolul 20

Formare

Superiorul ierarhic poate propune sau impune unui END să participe la cursuri de formare organizate de SEAE. Cursurile de formare sunt stabilite în conformitate cu interesul SEAE, ținând seama, în același timp, de interesele personale ale END, având în vedere, în special, îndeplinirea îndatoririlor sale profesionale.

Articolul 21

Formalități administrative

1. Un END al cărui loc de detașare este Bruxelles se prezintă în prima zi a detașării la direcția responsabilă cu resursele umane pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare.

2. Un END al cărui loc de detașare este o delegație a Uniunii se prezintă la șeful delegației în prima zi a detașării pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare.

3. Plata indemnizațiilor în temeiul articolului 12 alineatul (4) și al articolelor 17 și 23, precum și rambursarea cheltuielilor în temeiul prezentei decizii se efectuează de către SEAE, în euro, prin transfer într-un cont bancar deschis la o instituție bancară dintr-un stat membru al UE.

4. La cererea END, șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea poate elibera un certificat de detașare.

CAPITOLUL IV

END REPARTIZAȚI ÎN DELEGAȚII ALE UNIUNII

Articolul 22

Norme care se aplică pentru END repartizați în delegații ale Uniunii

1. Sub rezerva normelor prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile prezentei decizii se aplică pentru END repartizați în delegații ale Uniunii.

2. În cazul END repartizați într-o delegație a Uniunii, SEAE ia măsurile necesare pentru ca aceștia să fie notificați statului de primire în conformitate cu articolul 10 alineatul (1) litera (a) din Convenția de la Viena cu privire la relațiile diplomatice din 18 aprilie 1961 și să beneficieze de privilegii și imunități diplomatice, în calitate de membri ai personalului diplomatic al delegației, în temeiul acordului de înființare a delegației respective în statul de primire.

3. Ca regulă generală, END nu pot fi repartizați în delegații ale Uniunii în spații izolate, cu excepția cazului în care o astfel de repartizare este justificată de interesele de securitate ale Uniunii.

4. SEAE cooperează cu autoritățile relevante ale statului de primire în care se află delegația Uniunii pentru a obține toate autorizațiile necesare END pentru a-și îndeplini îndatoririle. Data de începere a detașării END într-o delegație a Uniunii în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) este condiționată de eliberarea unor astfel de autorizații și/sau de îndeplinirea cerințelor privind viza de intrare stabilite de autoritățile relevante ale statului de primire, pentru a permite END să își preia îndatoririle la locul de detașare.

În cazul în care oricare dintre aceste autorizații și/sau vize este refuzată sau nu este obținută într-un termen rezonabil care ține seama de interesul serviciului, directorul responsabil cu resursele umane retrage oferta de detașare. În circumstanțe excepționale și în interesul serviciului, directorul responsabil cu resursele umane poate, în schimb, să stabilească un alt loc de detașare printr-un nou schimb de scrisori.

Articolul 23

Indemnizații și cheltuieli

1. Șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea poate autoriza, la cererea END, plata indemnizațiilor în temeiul articolului 17 și al articolului 23 alineatul (2), precum și a rambursărilor cheltuielilor în temeiul prezentei decizii, în moneda locului de detașare sau, în cazuri excepționale și justificate în mod corespunzător și pentru a menține puterea de cumpărare, într-o altă monedă. Indemnizațiile sunt apoi supuse coeficientului corector prevăzut la articolul 12 din anexa X la Statutul funcționarilor, aplicat prin analogie și convertit la cursul de schimb mediu lunar corespunzător, publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

2. Indemnizația pentru condiții de viață stabilită pentru funcționari în conformitate cu articolul 10 din anexa X la Statutul funcționarilor și cu dispozițiile de punere în aplicare a acestuia adoptate de SEAE se aplică prin analogie pentru END repartizați în delegațiile Uniunii din țările terțe. Diurna menționată la articolul 17 alineatul (2) constituie valoarea de referință în sensul articolului 10 din anexa X la Statutul funcționarilor.

Directorul responsabil cu resursele umane suspendă dreptul la indemnizația pentru condiții de viață în cazul unei absențe prelungite care depășește o lună de la locul de detașare din alte motive decât concediul anual, cu excepția cazului în care se aplică circumstanțe excepționale sau în care un membru al familiei aflat în întreținere este prezent la locul de detașare. Suspendarea se aplică pentru o perioadă de absență mai mare de o lună. În astfel de cazuri, indemnizația pentru condiții de viață se reduce cu a treizecea parte pentru fiecare zi de absență de la locul de detașare, începând cu data suspendării.

3. Prin analogie cu normele aplicabile funcționarilor în cadrul SEAE, în cazul evacuării unei delegații a Uniunii, șeful diviziei responsabile cu evacuările poate adopta măsuri financiare și administrative aplicabile pentru END, inclusiv, după caz, pentru „END fără plată”, astfel cum sunt definiți la articolul 24 alineatul (2) și cu excepția cazului în care se prevede altfel într-un schimb de scrisori; aceste măsuri pot include cheltuieli de deplasare, rambursarea temporară a cazării la locul de evacuare, diurne pentru evacuare, indemnizație pentru condiții de viață, concediu de odihnă, mutări și depozitare, acoperirea taxelor de școlarizare la locul de evacuare, gestionarea timpului și telemuncă, misiuni și formule alternative de lucru.

Angajatorul este informat cu privire la măsurile financiare și administrative adoptate. Angajatorul informează SEAE cu privire la orice plăți efectuate către END care au, în esență, un caracter și un scop similare cu cele ale unor astfel de măsuri financiare și administrative.

4. În principiu, cazarea nu este asigurată de SEAE, iar costurile de cazare sunt acoperite de END cu diurnele și indemnizațiile lunare menționate la articolul 17 alineatele (1) și (2).

5. Prin derogare de la alineatul precedent, în cazul în care acest lucru este necesar pentru interesele de securitate ale serviciului, autoritatea de securitate a SEAE poate pune la dispoziție cazare în spații izolate sau soluții specifice similare, în conformitate cu normele de securitate relevante ale SEAE. În astfel de cazuri, costurile de cazare aferente pot fi suportate integral sau parțial de SEAE, în conformitate cu condițiile prevăzute într-un schimb de scrisori între SEAE și angajator.

6. Cheltuielile de deplasare ale END suportate în scopul eliberării unui permis de liberă trecere în sensul Regulamentului (UE) nr. 1417/2013 al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind stabilirea formei permisului de liberă trecere emis de Uniunea Europeană ([8]) și/sau pentru a urma o formare obligatorie prealabilă repartizării sunt rambursate în condițiile prevăzute la articolul 18, cu excepția cazului în care END are dreptul la rambursarea acestor cheltuieli de deplasare de către angajator.

Pe lângă rambursarea cheltuielilor de deplasare menționate la alineatul precedent, cheltuielile de cazare și de ședere suportate de END la Bruxelles pe perioada autorizată de deplasare pentru eliberarea unui permis de liberă trecere și/sau pentru a participa la o formare obligatorie prealabilă repartizării se rambursează pe baza prezentării unor facturi și/sau documente justificative, cu excepția cazului în care END are dreptul la rambursarea unor astfel de cheltuieli de cazare și de ședere de către angajator. Această rambursare de către SEAE nu depășește în niciun caz limitele zilnice prevăzute la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din anexa VII la Statutul funcționarilor.

Autoritatea competentă care autorizează plata unor astfel de rambursări este șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea.

([8]) JO L 353, 28.12.2013, p. 26.

CAPITOLUL V

EXPERȚI NAȚIONALI DETAȘAȚI FĂRĂ PLATĂ

Articolul 24

„END fără plată”

1. Sub rezerva normelor prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile prezentei decizii se aplică pentru „END fără plată”.

2. În sensul prezentei decizii și fără a aduce atingere niciunui acord diferit între SEAE și angajator, un „*END fără plată*” înseamnă un END pentru care, cu excepția cazului în care se prevede altfel, SEAE nu plătește niciuna dintre indemnizațiile prevăzute la articolul 17 și articolul 23 alineatul (2) și nu acoperă niciuna dintre rambursările cheltuielilor prevăzute în prezenta decizie, altele decât cele prevăzute la articolul 17 alineatul (8) și cele legate de îndeplinirea îndatoririlor lor pe durata detașării în temeiul articolelor 19 și 20. Articolul 23 alineatul (5) se aplică pentru „END fără plată”.

3. Directorul general pentru gestionarea resurselor poate autoriza, la cererea directorului general în cauză sau a echivalentului acestuia, detașarea unor „END fără plată” pe lângă SEAE în interesul serviciului, de la caz la caz, ținând seama, în special, de scopul detașării acestora, de natura expertizei lor, de activitatea care urmează să fie desfășurată și de echilibrul geografic al personalului din cadrul SEAE.

CAPITOLUL VI

PERSONALUL MILITAR NAȚIONAL DETAȘAT

Articolul 25

Normele aplicabile personalului militar detașat

1. Sub rezerva normelor prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile prezentei decizii se aplică:

(a) personalului militar detașat repartizat la Statul-Major al Uniunii Europene („EUMS”) în temeiul Deciziei 2001/80/PESC a Consiliului din 22 ianuarie 2001 de instituire a Statului-Major al Uniunii Europene ([9]), astfel cum a fost modificată prin Deciziile 2005/395/PESC ([10]) și 2008/298/PESC ([11]) ale Consiliului („Decizia 2001/80/PESC a Consiliului, astfel cum a fost modificată”);

(b) personalului militar detașat repartizat la Direcția executivă pentru pace, securitate și apărare a SEAE („MD-PSD”).

2. Fără a aduce atingere alineatului precedent, directorul general al EUMS și directorul general responsabil cu MD-PSD pot stabili măsuri suplimentare pentru personalul militar detașat care urmează să fie repartizat în serviciul lor respectiv.

Articolul 26

Condiții de detașare

1. Personalul militar detașat este încadrat într-un serviciu remunerat în cadrul forțelor armate ale unui stat membru al UE pe toată durata detașării sale.

2. Directorul general pentru gestionarea resurselor poate autoriza detașarea la SEAE a unui membru al forțelor armate ale unui stat membru al UE care nu îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 2 alineatul (1) literele (b) și (e), dar care are o experiență profesională relevantă la nivel administrativ sau consultativ și demonstrează un nivel ridicat de expertiză într-un domeniu necesar pentru SEAE.

([9]) JO L 27, 30.1.2001, p. 7.
([10]) Decizia 2005/395/PESC a Consiliului din 10 mai 2005 de modificare a Deciziei 2001/80/PESC de instituire a Statului Major al Uniunii Europene (JO L 132, 26.5.2005, p. 17).
([11]) Decizia 2008/298/PESC a Consiliului din 7 aprilie 2008 de modificare a Deciziei 2001/80/PESC de instituire a Statului Major al Uniunii Europene (JO L 102, 12.4.2008, p. 25).

Articolul 27

Selecția personalului militar detașat la MD-PSD

1. În funcție de nivelul postului vacant, directorul general responsabil cu MD-PSD sau directorul serviciului în care se află postul vacant autorizează publicarea de către EUMS a unei cereri de exprimare a interesului în Raportul EUMS privind angajarea și reînnoirea personalului.

2. Procedura de selecție este realizată:

— de către un juriu de selecție ai cărui membri sunt numiți de șeful diviziei de resurse umane responsabile cu selecția și recrutarea și care este prezidat de șeful diviziei în care urmează să fie repartizat militarul detașat sau

— în cazul selecției unui înalt consilier militar sau a unui asistent militar al unui înalt consilier militar, de către un juriu de selecție ai cărui membri sunt numiți de directorul general pentru gestionarea resurselor și care este prezidat de directorul general responsabil cu MD-PSD.

În ambele cazuri, juriul de selecție este format din cel puțin cinci membri ai personalului SEAE la nivelul corespunzător, inclusiv președintele, un funcționar AD din cadrul MD-PSD, cel puțin un reprezentant militar din partea EUMS și un membru din altă divizie. Juriul de selecție include cel puțin un bărbat și o femeie.

3. Juriul de selecție stabilește o listă de candidați care urmează să fie intervievați pe baza condițiilor prevăzute în cererea de exprimare a interesului și în conformitate cu politica SEAE privind egalitatea de șanse.

4. Juriul de selecție își prezintă recomandările în vederea luării unei decizii finale cu privire la selecția care urmează să fie efectuată:

— de către directorul general responsabil cu MD-PSD sau de către directorul serviciului în care se află postul vacant sau

— în cazul selecției unui înalt consilier militar sau a unui asistent militar al unui înalt consilier militar, de către Comitetul militar al Uniunii Europene („CMUE”).

Articolul 28

Schimbul de scrisori

1. Pentru personalul militar detașat, schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4 este următorul:

(a) pentru detașarea unui membru al forțelor armate ale unui stat membru al UE în calitatea de director general al EUMS, director general adjunct al EUMS, director al EUMS sau înalt consilier militar sau asistent militar al unui înalt consilier militar la MD-PSD a SEAE: între directorul general pentru gestionarea resurselor și reprezentanța permanentă a statului membru al UE în cauză;

(b) pentru toate celelalte detașări de personal militar repartizat la EUMS: între directorul general al EUMS și reprezentanța permanentă a statului membru al UE în cauză;

(c) pentru personalul militar detașat repartizat la MD-PSD: între directorul responsabil cu resursele umane și reprezentanța permanentă a statului membru al UE în cauză;

(d) pentru personalul militar detașat repartizat în delegații ale Uniunii: între directorul responsabil cu resursele umane și reprezentanța permanentă a statului membru al UE în cauză.

2. Schimbul de scrisori menționează orice condiție privind participarea militarului detașat la misiuni.

Articolul 29

Durata detașării

1. Prin derogare de la articolul 5 alineatul (2), durata inițială a detașării nu depășește patru ani. Detașarea poate fi prelungită printr-o decizie a autorității competente în temeiul articolului 28 alineatul (1), în măsura în care durata sa totală nu depășește șase ani.

2. Între sfârșitul perioadei anterioare de detașare a unui militar și noua detașare a acestuia la SEAE trebuie să treacă o perioadă de cel puțin doi ani, cu excepția cazului în care, pentru END repartizați la EUMS, directorul general al EUMS autorizează o derogare, în cazuri excepționale și în interesul serviciului.

Articolul 30

Îndatoriri

1. Personalul militar detașat repartizat la EUMS sau la MD-PSD îndeplinește misiunea, sarcinile și îndatoririle care îi sunt încredințate în conformitate cu prezenta decizie și cu specificațiile postului, iar personalul militar detașat repartizat la EUMS – în conformitate și cu anexa la Decizia 2001/80/PESC a Consiliului, astfel cum a fost modificată.

2. Cu excepția cazului în care se prevede altfel prin instrucțiuni ale EUMS sau ale MD-PSD, limitarea competențelor de reprezentare prevăzută la articolul 7 alineatul (4) nu se aplică personalului militar detașat repartizat la EUMS sau la MD-PSD.

Articolul 31

Autorizarea de securitate

Nivelul corespunzător al autorizării de securitate a militarului detașat este prevăzut în schimbul de scrisori menționat la articolele 4 și 28.

Acesta nu poate fi mai mic decât nivelul EU SECRET/SECRET UE.

Articolul 32

Suspendarea și încetarea detașării

1. În scopul suspendării detașării în temeiul articolelor 9, 13 și 15, rolurile și competențele directorului responsabil cu resursele umane sunt exercitate de autoritatea competentă prevăzută la articolul 28 alineatul (1).

2. În scopul încetării detașării în temeiul articolului 10, rolurile și competențele directorului responsabil cu resursele umane sunt exercitate de autoritatea competentă menționată la articolul 28 alineatul (1).

Articolul 33

Programul de lucru

Articolul 12 alineatul (2) al doilea paragraf nu se aplică personalului militar detașat.

Articolul 34

Concediu special

1. În scopul acordării concediului special prevăzut la articolul 14 alineatul (2), rolurile și competențele directorului responsabil cu resursele umane sunt exercitate de autoritatea competentă prevăzută la articolul 28 alineatul (1).

2. Autoritatea competentă prevăzută la articolul 28 alineatul (1) poate acorda un concediu special suplimentar și neremunerat, în scopul formării de către angajator și la cererea motivată corespunzător a acestuia.

Articolul 35

Indemnizații

Schimbul de scrisori în temeiul articolelor 4 și 28 poate stipula că indemnizațiile menționate la articolul 12 alineatul (4) și la articolul 17 nu se plătesc militarului detașat și că SEAE nu rambursează cheltuielile prevăzute în prezenta decizie, altele decât cele prevăzute la articolul 17 alineatul (8) și cele legate de îndeplinirea îndatoririlor sale pe durata detașării în temeiul articolelor 19 și 20.

CAPITOLUL VII

ALȚI EXPERȚI DETAȘAȚI

Secțiunea 1

DETAȘARE ÎN VEDEREA FORMĂRII DIPLOMAȚILOR DEBUTANȚI DIN STATELE MEMBRE ALE UE

Articolul 36

Eligibilitate

1. În sensul prezentului capitol, „diplomați debutanți” înseamnă diplomați care au mai puțin de trei ani de experiență profesională în serviciul diplomatic al statului lor membru al UE.

2. Sub rezerva termenilor și condițiilor stabilite în schimbul de scrisori în temeiul articolului 4, diplomații debutanți pot fi eligibili pentru detașare în vederea formării la Bruxelles sau într-o delegație a Uniunii.

Articolul 37

Statutul fără plată

1. În contextul prezentei decizii, diplomații debutanți sunt considerați „END fără plată”, în sensul articolului 24, și sunt supuși normelor care le sunt aplicabile.

2. În cazul în care un diplomat debutant este selectat pentru detașare în vederea formării într-o delegație a Uniunii, șeful diviziei responsabile cu selecția și recrutarea poate autoriza rambursarea cheltuielilor de deplasare în conformitate cu articolul 18, sub rezerva disponibilității bugetului.

Articolul 38

Norme de punere în aplicare

Directorul responsabil cu resursele umane poate stabili măsuri suplimentare pentru detașările în vederea formării pentru diplomații debutanți.

Secțiunea 2

AGENȚI GARDĂ DE CORP

Articolul 39

Detașarea de agenți gardă de corp

Agenții gardă de corp („CPO”) au un nivel ridicat de expertiză în domeniul protecției armate, care nu este disponibil în rândul personalului SEAE. Aceștia pot fi detașați la SEAE de statele membre ale UE sau de organizații internaționale și repartizați într-o delegație a Uniunii pentru a asigura securitatea anumitor membri ai personalului.

Articolul 40

Norme aplicabile CPO detașați

1. După caz, secretarul general al SEAE poate încheia acorduri-cadru administrative cu angajatorul, reprezentat de autoritățile relevante ale statului membru al UE sau de organizația internațională în cauză, pentru a stabili normele și condițiile pentru detașarea CPO la SEAE în vederea repartizării în delegații ale Uniunii.

2. Următoarele norme se aplică detașării CPO:

— dispozițiile prezentei decizii, sub rezerva normelor prevăzute în prezenta secțiune;

— termenii și condițiile stabilite în schimbul de scrisori în temeiul articolului 4 și

— acordurile administrative menționate la alineatul (1).

3. Sub rezerva dispozițiilor prevăzute în acordurile administrative, SEAE poate acoperi costul asigurării de sănătate menționate la articolul 11 alineatul (2).

Articolul 41

Condițiile și durata detașării

1. Prin derogare de la articolul 2 alineatul (1) litera (e), CPO sunt, de asemenea, eligibili dacă cunosc temeinic o limbă a Uniunii și la nivel satisfăcător o a doua limbă, de preferință franceza sau engleza, în vederea îndeplinirii îndatoririlor care le revin.

2. Durata detașării CPO este definită în acordurile administrative menționate la articolul 40 alineatul (1) și în schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4.

Articolul 42

Autorizarea de securitate

Nivelul corespunzător al autorizării de securitate a CPO detașați este prevăzut în schimbul de scrisori menționat la articolul 4.

Acesta nu poate fi mai mic decât nivelul EU SECRET/SECRET UE.

Secțiunea 3

CONSILIERI MILITARI

Articolul 43

Normele aplicabile consilierilor militari detașați

1. Consilierii militari pot fi detașați de statele membre ale UE la SEAE în vederea repartizării în delegații ale Uniunii pentru a pune la dispoziție cunoștințele și expertiza lor militară.

2. Sub rezerva normelor prevăzute în prezenta secțiune, dispozițiile prezentei decizii se aplică consilierilor militari detașați.

3. Selecția consilierilor militari detașați face obiectul procedurii prevăzute pentru personalul militar detașat repartizat la EUMS.

4. Detașarea consilierilor militari face obiectul termenilor și condițiilor stabilite în schimbul de scrisori în temeiul articolului 4. Durata inițială a detașării nu depășește patru ani și orice prelungire a detașării necesită aprobarea CMUE, prin procedura tacită.

5. În sensul articolului 22 alineatul (2), consilierii militari detașați sunt notificați drept „atașați pe probleme de apărare” în conformitate cu practica diplomatică obișnuită și cu articolul 7 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile diplomatice din 18 aprilie 1961. Începerea detașării în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) este condiționată de aprobarea numirii lor și, dacă este cazul, de îndeplinirea altor cerințe stabilite de autoritățile relevante ale statului de primire.

Articolul 44

Autorizarea de securitate

Nivelul corespunzător al autorizării de securitate a consilierului militar detașat este prevăzut în schimbul de scrisori menționat la articolul 4.

Acesta nu poate fi mai mic decât nivelul EU SECRET/SECRET UE.

Secțiunea 4

PERSONALUL FORȚELOR DE SECURITATE

Articolul 45

Detașarea personalului forțelor de securitate

1. Personalul forțelor de securitate poate fi detașat pe lângă SEAE în scopul repartizării în cadrul celulei de supraveghere a EUMS, cu scopul de a oferi un punct de contact 24/7 pentru toate informațiile legate de operațiile, misiunile și activitățile de sprijin militare și civile în curs de desfășurare sau planificate din cadrul politicii de securitate și apărare comune.

2. Personalul forțelor de securitate detașat este responsabil cu îndatoriri de siguranță publică și este încadrat într-un serviciu remunerat de către un stat membru al UE pe toată durata detașării sale.

3. Personalul forțelor de securitate detașat face obiectul dispozițiilor prezentei decizii, cu excepția capitolului IV și a articolului 26 alineatul (1), a articolului 27 și a articolului 30 alineatul (2).

4. Selecția personalului forțelor de securitate detașat face, prin analogie, obiectul procedurii prevăzute pentru personalul militar detașat repartizat la EUMS.

CAPITOLUL VIII

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 46

Plângeri

1. Un END poate depune o plângere la directorul general pentru gestionarea resurselor împotriva unui act adoptat de SEAE în temeiul prezentei decizii care îl afectează în mod negativ, cu excepția actelor sau deciziilor care sunt consecințe directe ale deciziilor luate de angajator. În cazul în care actul contestat a fost adoptat de directorul general pentru gestionarea resurselor, plângerea se transmite secretarului general.

2. Plângerea se depune în termen de trei luni de la data notificării deciziei către END. În termen de patru luni de la data depunerii plângerii, directorul general pentru gestionarea resurselor sau, după caz, secretarul general notifică END decizia sa motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă niciun răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca fiind o decizie implicită de respingere a plângerii.

3. În cazul respingerii plângerii sale, END poate sesiza Curtea de Justiție a Uniunii Europene în temeiul articolului 263 din TFUE și, dacă este cazul, al articolului 268 din TFUE.

Articolul 47

Cereri de asistență

END pot solicita asistență din partea SEAE, în special în procedurile împotriva autorilor de amenințări, insulte, acte sau declarații defăimătoare sau alte infracțiuni împotriva persoanei sau a proprietății, la care END sau membrii familiilor lor sunt supuși ca urmare a calității pe care o au sau a îndatoririlor lor.

END pot solicita despăgubiri pentru prejudiciul suferit în astfel de cazuri, în măsura în care END nu au cauzat prejudiciul, cu intenție sau din neglijență, și nu au putut obține despăgubiri din partea persoanei care a cauzat prejudiciul.

Articolul 48

Restituirea plăților nedatorate

Orice plată nedatorată se restituie în cazul în care END avea cunoștință de faptul că nu exista niciun motiv pentru plată sau în cazul în care era atât de evident că plata sumei respective nu era datorată încât END nu putea să nu observe.

Cererea de restituire este făcută de directorul responsabil cu resursele umane în termen de cel mult cinci ani de la data la care suma a fost plătită. În cazul în care SEAE este în măsură să stabilească faptul că END a indus în eroare administrația cu bună știință în scopul de a obține suma în cauză, cererea de restituire nu poate fi invalidată chiar dacă termenul menționat anterior a expirat.

Articolul 49

Norme disciplinare

END continuă să se supună normelor lor disciplinare naționale.

Articolul 50

Intrare în vigoare

1. Prezenta decizie intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

2. Se aplică oricărei noi detașări sau prelungiri a detașării începând cu prima zi a lunii următoare celei în care prezenta decizie intră în vigoare.

3. Dispozițiile Deciziei HR DEC (2014) 01 a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 4 februarie 2014 de instituire a normelor aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă, astfel cum a fost modificată prin Decizia HR (2014) 11 din 16 decembrie 2014, continuă să se aplice detașărilor în curs care nu intră sub incidența alineatului (2) până la încheierea acestora.

4. Prezenta decizie abrogă și înlocuiește Decizia HR DEC (2014) 01 a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate din 4 februarie 2014 de instituire a normelor aplicabile experților naționali detașați pe lângă Serviciul European de Acțiune Externă, precum și Decizia HR (2014) 11 din 16 decembrie 2014.

Adoptată la Bruxelles, la 20 iulie 2026.

Kaja KALLAS
Înalta Reprezentantă a Uniunii
pentru afaceri externe și politica de securitate