

DECIZIA (UE) 2015/1027 A CONSILIULUI**din 23 iunie 2015****privind regimul aplicabil experților detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului și de
abrogare a Deciziei 2007/829/CE**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 240 alineatul (2),

întrucât:

- (1) Detașarea de experți poate fi utilă Secretariatului General al Consiliului („SGC”) în cadrul misiunii sale de sprijinire a Consiliului European și a Consiliului, în temeiul articolului 235 alineatul (4) și, respectiv, al articolului 240 alineatul (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”), permițându-i SGC să beneficieze de cunoștințele și de experiența profesională de înalt nivel ale respectivilor experți, în special în domeniile în care un astfel de know-how nu este disponibil în mod accesibil în cadrul SGC însuși.
- (2) Schimbul de experiență și de cunoștințe profesionale în domeniul politicilor europene ar trebui să fie sprijinit prin afectarea temporară de experți din sectoarele publice ale statelor membre (experți naționali detașați – „END”) sau din organizațiile publice interguvernamentale („OIG”).
- (3) Se preconizează că END vor dobândi, în timpul detașării lor pe lângă SGC, cunoștințe care îi vor ajuta în îndeplinirea atribuțiilor care le vor reveni pe durata viitoarelor președinții ale Consiliului.
- (4) Drepturile și obligațiile experților ar trebui să garanteze că aceștia se achită de sarcinile lor numai în interesul SGC.
- (5) Având în vedere natura temporară a activității lor, precum și statutul lor special, experții nu ar trebui să exercite niciuna dintre responsabilitățile care revin SGC în temeiul prerogativelor sale de drept public, astfel cum este definit în tratate, cu excepția derogărilor prevăzute prin prezenta decizie.
- (6) Condițiile de angajare a experților ar trebui să fi stabilite și să se aplice indiferent de originea creditelor bugetare utilizate pentru acoperirea cheltuielilor.
- (7) Având în vedere că regimul stabilit prin prezenta directivă ar trebui să îl înlocuiască pe cel prevăzut în Decizia 2007/829/CE a Consiliului ⁽¹⁾, aceasta din urmă ar trebui să fie abrogată, fără a aduce atingere continuării aplicării sale în ceea ce privește toate detașările aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii.
- (8) Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽²⁾ a modificat Statutul funcționarilor Uniunii Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene („Statutul funcționarilor”), în special condițiile de lucru, concediile, precum și calculul indemnizațiilor definite în anexa VII,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE*Articolul 1***Domeniul de aplicare**

(1) Regimul instituit prin prezenta decizie se aplică experților care îndeplinesc condițiile prevăzute la articolul 2, detașați pe lângă SGC în interesul Consiliului European și al Consiliului, și care sunt fie:

(a) experți naționali detașați („END”), categorie care include experții care sunt detașați:

⁽¹⁾ Decizia 2007/829/CE a Consiliului din 5 decembrie 2007 privind regimul aplicabil experților și militarilor naționali detașați pe lângă Secretariatul General al Consiliului și de abrogare a Deciziei 2003/479/CE (JO L 327, 13.12.2007, p. 10).

⁽²⁾ Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 de modificare a Statutului funcționarilor Uniunii Europene și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (JO L 287, 29.10.2013, p. 15).

- (i) de administrațiile publice ale statelor membre, la nivel național sau regional;
- (ii) fac obiectul unei autorizări de către SGC, de la caz la caz, de către un alt angajator decât o administrație publică a unui stat membru, la nivel național sau regional, dacă interesele SGC justifică integrarea unui know-how specific, ca măsură temporară, cu condiția ca angajatorul:
 - să fie o universitate independentă sau o organizație de cercetare care nu este înființată pentru a face profit în vederea redistribuirii; sau
 - să facă parte din sectorul public, astfel cum este definit de dreptul național al respectivului angajator.

END pot fi detașați fără plată („DSFP”);

- (b) experții DSFP de la o organizație publică interguvernamentală („OIG”) [cu excepția organelor Uniunii în sensul articolului 1a alineatul (2) din Statutul funcționarilor], în situațiile în care este necesar un transfer de cunoștințe specifice sau de know-how.
- (2) Articolele 18, 19 și 20 nu se aplică experților DSFP.

Articolul 2

Condiții pentru detașare

Pentru a fi eligibili pentru detașare pe lângă SGC, experții trebuie:

1. să fi fost angajați permanent sau pe bază contractuală de angajatorul acestora pe o perioadă de cel puțin 12 luni înainte de detașare;
2. să rămână în serviciul angajatorului lor pe toată durata detașării;
3. să dispună de o experiență profesională de cel puțin trei ani cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere relevante pentru îndeplinirea sarcinilor care le sunt atribuite. Angajatorul furnizează SGC, anterior detașării, o adeverință de angajare a expertului referitoare la ultimele douăsprezece luni;
4. să fie resortisanți ai unui stat membru.

Prin derogare de la primul paragraf al prezentului punct, experții care sunt resortisanți ai unui stat terț pot fi detașați din partea unei OIG; în astfel de cazuri excepționale, SGC se asigură că nu există niciun conflict de interese și că independența și coerența politicilor și ale activităților SGC sunt garantate;

5. să aibă cunoștințe temeinice în ceea ce privește o limbă oficială a Uniunii și cunoștințe satisfăcătoare în ceea ce privește o a doua limbă, pentru a putea îndeplini sarcinile care le sunt încredințate.

Articolul 3

Procedura de selecție

- (1) Experții sunt selecționați în baza unei proceduri deschise și transparente ale cărei modalități practice sunt stabilite în conformitate cu articolul 32.

Fără a aduce atingere articolului 2 punctul 4, detașarea experților se efectuează pe criterii geografice cât mai largi, dintre resortisanții statelor membre. Statele membre și SGC cooperează pentru a asigura, în măsura posibilului, respectarea echilibrului între bărbați și femei, precum și respectarea principiului egalității de șanse.

- (2) Cererea de depunere a candidaturilor se transmite reprezentanțelor permanente ale statelor membre sau OIG, după caz. Cererea precizează descrierea posturilor, criteriile de selecție și termenul pentru depunerea candidaturilor.

- (3) Toate candidaturile se transmit SGC prin intermediul reprezentanțelor permanente ale statelor membre sau prin intermediul serviciului de resurse umane al OIG.

- (4) În circumstanțe excepționale și justificate corespunzător în interesul Consiliului European, SGC poate decide selectarea unui expert fără a urma procedurile de selecție menționate la alineatele (1), (2) și (3).

- (5) Detașarea de experți face obiectul cerințelor specifice și capacității bugetare ale SGC.
- (6) SGC creează un dosar individual pentru expert. Acest dosar conține informații administrative relevante.

Articolul 4

Procedura administrativă pentru detașare

(1) Detașarea se pune în aplicare printr-un schimb de scrisori între directorul general al Direcției generale Administrație din cadrul SGC și reprezentanța permanentă a statului membru respectiv sau, după caz, OIG. Reprezentanța permanentă este de asemenea notificată în legătură cu orice detașare, din cadrul unei OIG, a resortisanților din propriul stat membru. Locul de detașare și grupul de funcții căruia îi va aparține expertul (AD sau AST, astfel cum se definește în Statutul funcționarilor) este precizat în schimbul de scrisori. Schimbul de scrisori respectiv menționează, de asemenea, superiorul ierarhic al expertului din cadrul direcției generale, al direcției, al unității sau al serviciului în care este detașat expertul, precum și o descriere detaliată a atribuțiilor pe care expertul trebuie să le îndeplinească. La schimbul de scrisori se anexează o copie a regimului aplicabil expertului.

(2) Detașarea pe durată scurtă fără plată (DSFP) a experților, astfel cum se menționează la capitolul IV, poate fi autorizată de la caz la caz. Autorizarea ia în considerare locul de recrutare al expertului, direcția generală în cadrul căreia este detașat expertul, echilibrul geografic la care se face trimitere la articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf, precum și sarcinile propuse.

Articolul 5

Perioada de detașare

(1) Perioada de detașare este de minimum șase luni și de maximum doi ani. Aceasta poate face obiectul unor prelungiri succesive pentru o durată totală care să nu depășească patru ani.

Cu toate acestea, în mod excepțional, la cererea directorului general relevant al SGC și cu acordul prealabil al angajatorului, directorul general al Direcției generale Administrație poate autoriza una sau mai multe prelungiri ale detașării care să depășească perioada maximă de patru ani menționată la primul paragraf cu până la doi ani suplimentari.

(2) Perioada de detașare se stabilește la început în cadrul schimbului de scrisori prevăzut la articolul 4 alineatul (1). Aceeași procedură se aplică și în cazul oricărei reînnoiri sau prelungiri a perioadei de detașare.

(3) Un expert care a făcut, în trecut, obiectul unei detașări pe lângă SGC poate fi detașat din nou, în următoarele condiții:

- (a) expertul continuă să îndeplinească condițiile de eligibilitate pentru detașare menționate la articolul 2;
- (b) trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin șase ani între sfârșitul perioadei de detașare precedente, inclusiv orice reînnoire sau prelungire, și orice eventual contract de muncă ulterior încheiat cu SGC.

Această dispoziție nu împiedică acceptarea de către SGC, la mai puțin de șase ani de la sfârșitul perioadei de detașare precedente, a detașării unui expert a cărui detașare precedentă, inclusiv orice reînnoire sau prelungire, a durat mai puțin de șase ani, însă, în acest caz, noua detașare nu depășește partea rămasă din ultima perioadă de șase ani.

Articolul 6

Obligațiile angajatorului

Pe întreaga perioadă a detașării, angajatorul expertului continuă să:

- 1. plătească salariul expertului;
- 2. poarte răspunderea tuturor drepturilor sociale ale expertului, în special a celor privind securitatea socială, asigurările și pensiile; și
- 3. să mențină, sub rezerva articolului 10 alineatul (2) litera (d), statutul administrativ al expertului fie ca funcționar permanent, fie ca angajat contractual și informează Direcția generală Administrație a SGC în legătură cu eventualele modificări ale statutului administrativ al expertului fie ca funcționar permanent, fie ca angajat contractual.

*Articolul 7***Sarcini**

(1) Experții sprijină funcționarii SGC și alte tipuri de personal al SGC și îndeplinesc atribuțiile care le sunt încredințate.

Sarcinile care urmează să fie îndeplinite de un expert se definesc de comun acord între SGC și angajator:

- (a) în interesul serviciului SGC în cadrul căruia este detașat expertul; și
- (b) ținând seama de calificările expertului.

(2) Atribuțiile care urmează să fie încredințate unui expert pot include, printre altele, elaborarea de analize, de studii, schimburi de cunoștințe între administrații, gestionarea de proiecte și acordarea de asistență grupurilor și comitetelor de pregătire ale SGC.

În pofida dispozițiilor primului paragraf de la alineatul (1) și ale primului paragraf de la prezentul alineat, secretarul general poate, la propunerea directorului general al serviciului în cadrul căruia este afectat expertul, să îi încredințeze expertului sarcini specifice și să îl mandateze pe acesta în vederea realizării uneia sau a mai multor misiuni specifice, după ce se asigură de absența oricărui conflict de interese.

(3) Expertul participă la misiuni și reuniuni:

- (a) numai în cazul în care însoțește un funcționar sau un alt membru al personalului SGC; sau
- (b) în cazul în care este singur, numai în calitate de observator sau numai în scopul informării.

Expertul nu poate angaja SGC față de exterior, cu excepția cazului în care expertul a primit un mandat special din partea directorului general al serviciului respectiv, în conformitate cu normele de aplicare ale prezentei decizii.

(4) SGC este singurul responsabil pentru aprobarea rezultatelor atribuțiilor îndeplinite de către expert.

(5) Serviciile SGC implicate, angajatorul expertului și expertul depun toate eforturile pentru a evita orice conflict de interese sau potențial conflict de interese în ceea ce privește sarcinile expertului pe durata detașării. În acest scop, SGC informează în timp util expertul și angajatorul cu privire la sarcinile preconizate și le solicită amândurora să confirme în scris că nu văd nici un motiv pentru a nu atribui expertului aceste sarcini.

Expertul este invitat, în special, să declare orice conflict potențial între anumite aspecte ale situației familiale a expertului (în special activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau ale membrilor familiei extinse ori eventualele interese financiare semnificative proprii sau ale acestor membri) și sarcinile preconizate pe durata detașării.

Angajatorul și expertul se angajează să semnaleze SGC orice schimbare a situației care, pe durata detașării, ar putea da naștere oricărui conflict de interese.

(6) În cazul în care SGC consideră că natura atribuțiilor încredințate expertului necesită precauții speciale în materie de securitate, se obține o autorizație de securitate înainte de detașarea expertului.

(7) În cazul nerespectării dispozițiilor de la alineatele (2), (3), și (5) din prezentul articol, SGC poate înceta detașării expertului în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (c).

*Articolul 8***Drepturile și obligațiile experților**

(1) Pe durata detașării, un expert acționează cu integritate. În special:

- (a) expertul își îndeplinește sarcinile care i-au fost încredințate și, în orice caz, se comportă ținând cont doar de interesele Consiliului European și ale Consiliului.

În special, în exercitarea sarcinilor sale, expertul nu acceptă instrucțiuni din partea angajatorului său, a niciunui guvern, a niciunei persoane, a niciunei societăți private sau a niciunui organism public și nu întreprinde nicio activitate pentru aceștia;

- (b) expertul se abține de la orice act, în special de la orice exprimare publică a opiniilor, care riscă să aducă atingere demnității funcției sale în cadrul SGC;

- (c) expertul își informează superiorul ierarhic în cazul în care, în exercitarea funcțiilor sale, expertul trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia expertul are un interes personal de natură să îi compromită independența;
- (d) expertul nu publică, nici nu determină publicarea, singur sau în colaborare, a niciunui text al cărui subiect are legătură cu activitatea Uniunii, fără a fi obținut o autorizație în acest sens în condițiile și în conformitate cu normele în vigoare în cadrul SGC. Această autorizație nu poate fi refuzată decât în cazul în care publicarea preconizată este de natură să aducă atingere intereselor Uniunii;
- (e) toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către expert în exercitarea sarcinilor sale revin SGC;
- (f) expertul își stabilește reședința la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în exercitarea sarcinilor care îi sunt încredințate;
- (g) expertul are obligația de a-l sprijini sau de a-l consilia pe superiorul ierarhic pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru executarea sarcinilor care îi sunt încredințate.

(2) Atât pe durata detașării, cât și ulterior, expertul dă dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau în legătură cu îndeplinirea sarcinilor sale. Expertul nu comunică, sub nicio formă, niciunei persoane care nu este autorizată să ia cunoștință de acestea, niciun document și nicio informație care nu au fost făcute publice în mod legal și nu utilizează documentele sau informațiile respective în beneficiul său personal.

(3) La încheierea detașării, expertul continuă să acționeze cu integritate și discreție pentru îndeplinirea noilor sarcini și pentru acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

În acest scop, în cei trei ani care urmează perioadei de detașare, expertul informează fără întârziere SGC cu privire la orice sarcină sau atribuție care ar putea da naștere unui conflict de interese în raport cu sarcinile îndeplinite de expert pe durata detașării.

(4) Expertul se supune normelor de securitate în vigoare în cadrul SGC, inclusiv normelor de protecție a datelor și normelor de protecție a rețelei SGC. De asemenea, expertul se supune normelor care guvernează protecția intereselor financiare ale Uniunii.

(5) Nerespectarea dispozițiilor alineatelor (1), (2) și (4) din prezentul articol pe durata detașării poate determina SGC să înceteze detașarea unui expert în conformitate cu articolul 10 alineatul (2) litera (c).

(6) Expertul își notifică de îndată superiorul ierarhic, în scris, în cazul în care, pe durata detașării sale, expertul ia cunoștință de fapte din care se poate presupune existența următoarelor:

- (a) o posibilă activitate ilegală, inclusiv fraudă sau corupție, care aduce atingere intereselor Uniunii; sau
- (b) o conduită în raport cu exercitarea sarcinilor profesionale care poate constitui o încălcare gravă a obligațiilor funcționarilor Uniunii sau ale experților.

Prezentul alineat se aplică și în caz de încălcare gravă a unei obligații similare comise de un membru al unei instituții, de orice altă persoană în serviciul unei instituții sau de orice prestator de servicii care acționează în numele unei instituții.

(7) În cazul în care superiorul ierarhic primește notificarea menționată la alineatul (6) din prezentul articol, superiorul ierarhic ia măsurile prevăzute la articolul 22a alineatul (2) din Statutul funcționarilor. Articolele 22a, 22b și 22c din Statutul funcționarilor se aplică superiorului ierarhic în condițiile articolului 4 alineatul (1) din prezenta decizie. Respectivele dispoziții se aplică, *mutatis mutandis*, și expertului în cauză, pentru a asigura respectarea drepturilor acestuia.

Articolul 9

Suspendarea detașării

(1) La cererea scrisă a expertului sau a angajatorului și cu acordul acestuia din urmă, SGC poate autoriza suspendarea detașării și poate stabili condițiile pentru aceasta. Pe durata suspendării:

- (a) indemnizațiile menționate la articolul 19 nu se plătesc;
- (b) cheltuielile menționate la articolul 20 se rambursează numai în cazul în care suspendarea are loc la cererea SGC.

(2) SGC informează angajatorul și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză.

Articolul 10

Încetarea perioadelor de detașare

- (1) Sub rezerva dispozițiilor alineatului (2), detașarea poate să înceteze la cererea SGC sau a angajatorului expertului, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni. Detașarea poate să înceteze și la cererea expertului, cu condiția acordării unui preaviz cu aceeași durată și sub rezerva acordului angajatorului și al SGC.
- (2) În anumite circumstanțe excepționale detașarea poate înceta, fără preaviz:
- (a) la inițiativa angajatorului, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o impun;
 - (b) prin acord reciproc între SGC și angajator, în urma unei cereri adresate de către expert celor două părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale ale expertului o impun;
 - (c) la inițiativa SGC, în cazul nerespectării de către expert a obligațiilor prevăzute în prezenta decizie. În prealabil, se oferă expertului posibilitatea de a prezenta observații;
 - (d) la inițiativa SGC în eventualitatea încetării sau modificării statutului administrativ al expertului fie ca funcționar permanent, fie ca angajat contractual al angajatorului. În prealabil, se oferă expertului posibilitatea de a prezenta observații.
- (3) În cazul în care detașarea încetează în temeiul alineatului (2) litera (c), SGC informează de îndată angajatorul și reprezentanța permanentă a statului membru în cauză.

CAPITOLUL II

CONDIȚII DE LUCRU

Articolul 11

Asigurările sociale

- (1) Înaintea detașării, angajatorul certifică SGC faptul că expertul se supune în continuare, pe durata detașării sale, legislației privind asigurările sociale care se aplică administrației publice sau OIG în cadrul căreia acesta este angajat. În acest sens, administrația publică a statului membru furnizează SGC atestatul menționat la articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁾ („documentul portabil A1”). OIG furnizează SGC un certificat echivalent documentului portabil A1 și dovedește că legislația privind asigurările sociale aplicabilă prevede rambursarea cheltuielilor medicale efectuate în străinătate.
- (2) Din momentul începerii detașării, expertul este asigurat de SGC împotriva riscurilor de accident. SGC transmite expertului o copie a dispozițiilor aplicabile acestui tip de asigurare în ziua în care expertul se prezintă la serviciul competent al Direcției generale Administrație pentru a îndeplini formalitățile administrative legate de detașare.
- (3) În cazul în care, în cadrul unei misiuni la care expertul participă în conformitate cu articolul 7 alineatul (3) și cu articolul 29, este necesară o asigurare suplimentară sau specifică, cheltuielile aferente acesteia sunt suportate de SGC.

Articolul 12

Programul de lucru

- (1) Expertul se supune normelor în vigoare în SGC în ceea ce privește programul de lucru și regimul de muncă flexibil, în funcție de cerințele postului care i se repartizează în cadrul SGC.
- (2) Expertul lucrează cu normă întreagă pe întreaga perioadă a detașării. La cererea justificată corespunzător a unei direcții generale, SGC poate autoriza un expert să lucreze cu normă redusă, după ce a obținut acordul angajatorului, cu condiția ca acest lucru să fie compatibil cu interesele SGC.

⁽¹⁾ 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).

(3) În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, expertul lucrează cel puțin jumătate din durata normală a programului de lucru.

(4) Se pot acorda experților indemnizațiile aplicabile în cadrul SGC pentru un program de lucru în schimburi sau pentru obligația de a rămâne la dispoziția instituției la locul de muncă sau la domiciliu.

Articolul 13

Absența pe motiv de boală sau accident

(1) În caz de absență pe motiv de boală sau de accident, expertul își anunță superiorul ierarhic în cel mai scurt timp, indicând adresa sa la momentul respectiv. Expertul prezintă un certificat medical în cazul în care lipsește mai mult de trei zile consecutive și poate fi supus unui control medical organizat de către SGC.

(2) În cazul în care absențele pe motiv de boală sau de accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un total de douăsprezece zile, expertul prezintă un certificat medical pentru orice nouă absență pe motiv de boală sau accident.

(3) În cazul în care absența pe motiv de boală sau de accident depășește o lună sau durata serviciului îndeplinit de către expert, fiind luată în considerare cea mai lungă dintre aceste două perioade, indemnizațiile prevăzute la articolul 19 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Prezentul alineat nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină. Absența pe motiv de boală sau de accident nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

(4) Cu toate acestea, dacă expertul este victima unui accident legat de locul său de muncă survenit pe perioada de detașare, acesta continuă să primească integral indemnizațiile prevăzute la articolul 19 alineatele (1) și (2), pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul perioadei de detașare.

Articolul 14

Concedii anuale, concedii speciale și zile libere

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor specifice stabilite în prezenta decizie, expertul se supune normelor în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește concediul anual, concediile speciale și zilele libere.

(2) Concediul este condiționat de obținerea unei autorizații prealabile din partea serviciului în care este repartizat expertul.

(3) La cererea motivată corespunzător a angajatorului, se pot acorda de către SGC până la două zile suplimentare de concediu special într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate de la caz la caz.

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

(5) Unui expert a cărui perioadă de detașare este mai mică de șase luni i se poate acorda, pe baza unei cereri motivate din partea sa, un concediu special printr-o decizie a directorului general al serviciului în care expertul este repartizat. Acest concediu special nu poate să depășească trei zile pentru întreaga perioadă a detașării. Înainte de a acorda concediul respectiv, directorul general al serviciului consultă în prealabil directorul general al Direcției generale Administrație.

Articolul 15

Concediu special în scopul formării profesionale

Prezentul articol se aplică experților a căror perioadă de detașare este de cel puțin șase luni.

În pofida articolului 14 alineatul (3), se poate acorda de către SGC un concediu special suplimentar în scopul formării profesionale a expertului de către angajator, la cererea motivată corespunzător de către angajator în vederea reintegrării expertului. Indemnizațiile menționate la articolul 19 nu se plătesc pe durata respectivului concediu special suplimentar.

Articolul 16

Concediu de maternitate și de paternitate

- (1) Expertul se supune normelor în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește concediul de maternitate și de paternitate.
- (2) Atunci când legislația națională a angajatorului prevede un concediu de maternitate mai lung, la solicitarea expertului și în urma acordului prealabil al angajatorului, detașarea este suspendată pe perioada care o depășește pe cea acordată de către SGC. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru.
- (3) În pofida alineatului (1), expertul poate solicita, cu acordul prealabil al angajatorului, o suspendare a detașării care să acopere în totalitate perioada acordată pentru concediul de maternitate. În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru.
- (4) Alineatele (2) și (3) se aplică și în cazurile de adopție.

Articolul 17

Gestionare și control

Gestionarea și controlul timpului de lucru și ale absențelor sunt atribuții care revin Direcției generale Administrație a SGC și direcției generale sau serviciului în care este repartizat expertul, în conformitate cu normele și procedurile în vigoare în cadrul SGC.

CAPITOLUL III

INDEMNIZAȚII ȘI CHELTUIELI

Articolul 18

Calcularea indemnizațiilor și cheltuielilor de călătorie

- (1) În sensul prezentei decizii, SGC stabilește locurile de recrutare, de detașare și de întoarcere ale END în ceea ce privește poziția geografică a acestor locuri, pe baza latitudinii și a longitudinii, determinate în cadrul unei baze de date adecvate de către autoritatea imputernicită să facă numiri din cadrul SGC.
- (2) Distanța geografică, menționată la articolele 19 și 20 din prezenta decizie, dintre locul de detașare, pe de o parte, și locul de recrutare sau de întoarcere, pe de altă parte, este stabilită de distanța ortodromică dintre cele două puncte în funcție de latitudinea și longitudinea acestora, pe baza sistemului de coordonate WGS 84 (Sistemul geodezic mondial 1984).
- (3) În sensul prezentei decizii:
- (a) locul de recrutare este locul în care END își exercită funcțiile pentru angajatorul său înainte de detașare;
 - (b) locul de detașare este Bruxelles;
 - (c) locul de întoarcere este locul în care END urmează să își desfășoare activitatea principală după încheierea perioadei de detașare.

Locul de recrutare se stabilește în schimbul de scrisori menționat la articolul 4 alineatul (1). Locul de întoarcere se stabilește pe baza unei declarații a angajatorului.

- (4) În sensul prezentului articol, circumstanțele legate de sarcinile îndeplinite de către END pentru un alt stat membru decât cel al locului de detașare sau pentru o OIG nu se iau în considerare.

Articolul 19

Indemnizații

(1) END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație zilnică de ședere în conformitate cu aceleași criterii care se aplică indemnizației de expatriere pentru funcționari menționați la articolul 4 din anexa VII la Statutul funcționarilor. În cazul în care aceste criterii sunt îndeplinite, indemnizația zilnică de ședere este de 128,67 EUR. În caz contrar, aceasta este de 32,18 EUR.

(2) END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație lunară suplimentară acordată în conformitate cu tabelul de mai jos:

Distanța geografică dintre locul de recrutare și locul de detașare (în km)	Suma în EUR
0-150	0,00
> 150	82,70
> 300	147,03
> 500	238,95
> 800	385,98
> 1 300	606,55
> 2 000	726,04

(3) Indemnizațiile menționate la alineatele (1) și (2) din prezentul articol sunt destinate să acopere, de asemenea, costurile ocazionate de mutarea END și cheltuielile de călătorie anuale efectuate pe durata detașării. Indemnizațiile se plătesc pentru perioadele de misiune, de concediu anual, de concediu de maternitate, de paternitate sau de adopție, de concediu special și pentru zilele libere acordate de către SGC, fără a aduce atingere articolelor 14, 15 și 16. În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, END are dreptul la indemnizații reduse pe bază proporțională.

(4) În momentul preluării funcției, END beneficiază de un avans a cărui valoare este echivalentă cu șaptezeci și cinci de zile de indemnizație de ședere, iar această plată duce la stingerea oricărui drept la noi indemnizații de ședere zilnice pentru perioada căreia îi corespunde. În cazul încetării definitive a funcțiilor END pe lângă SGC înainte de expirarea perioadei luate în considerare la calcularea avansului, END este obligat să restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.

(5) La efectuarea schimbului de scrisori prevăzut la articolul 4 alineatul (1), angajatorul informează SGC în legătură cu orice beneficiu primit de END similar celor prevăzute la alineatele (1) și (2) din prezentul articol. Valoarea acestuia se deduce din indemnizațiile corespunzătoare plătite END de către SGC.

(6) Actualizarea remunerațiilor și a indemnizațiilor adoptate prin aplicarea articolul 65 și a anexei XI la Statutul funcționarilor se aplică automat indemnizațiilor lunare și de ședere în luna următoare adoptării lor, fără efect retroactiv. În urma adoptării, noile valori se publică în seria C a Jurnalului Oficial al Uniunii Europene.

Articolul 20

Cheltuieli de călătorie

(1) Expertul are dreptul pentru propria persoană la o rambursare forfetară a cheltuielilor de călătorie la începutul perioadei de detașare.

(2) Rambursarea forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe kilometru de distanță geografică între locul de recrutare și locul de detașare. Distanța kilometrică se stabilește în conformitate cu articolul 7 din anexa VII la Statutul funcționarilor.

(3) END are dreptul la rambursarea, pentru propria persoană, a cheltuielilor de călătorie până la locul de întoarcere la sfârșitul perioadei de detașare. Această rambursare nu poate avea ca obiect plata unei sume mai mari decât cea la care END ar fi avut dreptul în cazul întoarcerii la locul de recrutare.

(4) Cheltuielile de călătorie pentru membrii familiei END nu se rambursează.

Articolul 21

Misiuni și cheltuieli de misiune

- (1) Expertul poate fi trimis în misiune în conformitate cu articolul 7 alineatele (2) și (3).
- (2) Cheltuielile de misiune se rambursează în conformitate cu dispozițiile în vigoare în cadrul SGC.

Articolul 22

Formare profesională

Acțiunile de formare organizate de către SGC sunt accesibile pentru expert în cazul în care interesul SGC justifică acest lucru. Interesul rezonabil al expertului, având în vedere, în special, evoluția carierei sale după detașare, este luat în considerare atunci când trebuie adoptată o decizie privind urmarea unor cursuri.

Articolul 23

Dispoziții administrative

- (1) Expertul se prezintă în prima zi a detașării la serviciul competent din cadrul Direcției generale Administrație pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare. Preluarea funcției de către expert are loc la data de întâi sau șaisprezece a lunii.
- (2) Plățile se efectuează de către SGC în euro într-un cont bancar deschis la o instituție bancară din Uniune.

CAPITOLUL IV

EXPERTI CARE EFECTUEAZĂ O DETAȘARE PE DURATĂ SCURTĂ FĂRĂ PLATĂ

Articolul 24

Experți care efectuează o detașare pe durată scurtă fără plată

- (1) Un expert cu specializare înaltă poate efectua o DSFP pe lângă SGC pentru îndeplinirea unor sarcini specifice pentru o durată maximă de șase luni, care poate fi prelungită în conformitate cu dispozițiile articolului 25 alineatul (1).

Fără a aduce atingere convențiilor contrare dintre SGC și administrația care detașează expertul DSFP, această detașare nu implică plata niciunei indemnizații sau cheltuieli de către SGC, cu excepția, după caz, a celor prevăzute la articolul 29.

- (2) Sub rezerva dispozițiilor articolelor 25-29, normele prevăzute la articolele 1-17, 21-23 și 30-32 se aplică, de asemenea, experților DSFP.
- (3) Fără a aduce atingere articolului 8, comportamentul expertului DSFP reflectă întotdeauna faptul că acesta este detașat pe durată scurtă fără plată pe lângă SGC și este întotdeauna adaptat demnității funcției sale.

*Articolul 25***Reînnoirea și prelungirea detașării pe durată scurtă fără plată**

- (1) Durata menționată la articolul 24 alineatul (1) poate fi prelungită o singură dată cu o perioadă maximă de șase luni. În cazuri excepționale, SGC poate decide totuși să acorde o prelungire cu mai mult de șase luni.
- (2) Expertul DSFP poate fi detașat din nou pe lângă SGC în conformitate cu normele stabilite de prezenta decizie, cu condiția ca o perioadă de cel puțin un an să fi trecut între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare.
- (3) În situații excepționale, perioada de un an menționată la alineatul (2) poate fi scurtată.

*Articolul 26***Descrierea sarcinilor**

- (1) În schimbul de scrisori prevăzut la articolul 4 alineatul (1) se menționează persoana responsabilă în cadrul direcției generale sau al direcției, al unității ori al altui serviciu pe lângă care expertul DSFP urmează să fie detașat, precum și o descriere detaliată a sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească acesta.
- (2) Expertul DSFP primește instrucțiuni din partea responsabilului menționat la alineatul (1) cu privire la sarcinile specifice care trebuie îndeplinite.

*Articolul 27***Asigurare**

Fără a aduce atingere articolului 29 și în pofida articolului 11 alineatele (2) și (3), expertul DSFP este asigurat de către SGC împotriva riscurilor de accident în cazurile în care acesta nu este asigurat de angajatorul său împotriva aceluiași risc.

*Articolul 28***Condiții de muncă**

- (1) În pofida articolului 12 alineatul (2) teza a doua, expertul DSFP lucrează numai cu normă întreagă pe durata detașării.
- (2) Articolul 12 alineatul (4) nu se aplică unui expert DSFP.
- (3) Articolul 14 alineatele (3) și (5) nu se aplică unui expert DSFP. Cu toate acestea, unui expert DSFP i se poate acorda, în baza unei cereri motivate din partea sa, un concediu special prin decizia directorului general al serviciului unde este repartizat. Acest concediu special nu poate să depășească trei zile pentru întreaga durată a detașării. Directorul general al serviciului consultă în prealabil directorul general al Direcției generale Administrație.

*Articolul 29***Misiuni**

- (1) În cazul în care un expert DSFP participă la misiuni în alt loc decât cel de detașare, acesta este rambursat conform normelor în vigoare privind rambursarea misiunilor funcționarilor, cu excepția cazului în care s-a încheiat un alt acord între SGC și angajator.
- (2) În cazul în care SGC acordă funcționarilor, în legătură cu o misiune, o asigurare specială pentru grad înalt de risc, acest regim este acordat, în egală măsură, expertului DSFP care participă la misiunea în cauză.

(3) Un expert DSFP care participă la o misiune în afara teritoriului Uniunii Europene este supus acordurilor de securitate în vigoare în cadrul SGC în ceea ce privește misiunile respective.

CAPITOLUL V

RECLAMAȚII

Articolul 30

Reclamații

Fără a aduce atingere posibilităților de a intenta o acțiune în justiție după preluarea funcției, în conformitate cu condițiile și termenele prevăzute la articolul 263 din TFUE, orice expert poate depune, la unitatea din Direcția generală Administrație care este responsabilă de reclamații și solicitări în conformitate cu Statutul funcționarilor, o reclamație cu privire la un act emis de secretarul general al Consiliului în temeiul prezentei decizii, care afectează în mod negativ expertul, cu excepția actelor care sunt o consecință directă a deciziilor luate de angajator.

Reclamația se depune în termen de două luni. Această perioadă decurge de la data notificării persoanei în cauză în privința deciziei, însă în niciun caz mai târziu de data la care aceasta din urmă a primit notificarea. În termen de patru luni de la data depunerii reclamației, directorul general al Direcției generale Administrație notifică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat, expertul nu a primit niciun răspuns la reclamație, se consideră că reclamația este implicit respinsă.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 31

Furnizarea informațiilor

Reprezentanțele permanente ale tuturor statelor membre sunt informate în fiecare an cu privire la numărul de experți din cadrul SGC. Aceste informații cuprind de asemenea:

- (a) naționalitățile experților detașați dintr-o OIG, astfel cum se prevede la articolul 2 alineatul (4) al doilea paragraf;
- (b) orice excepție de la procedura de selecție în conformitate cu articolul 3 alineatul (4);
- (c) afectarea tuturor experților;
- (d) orice suspendare și încetare anticipată a detașării experților prevăzute la articolele 9 și 10;
- (e) actualizarea anuală a indemnizațiilor END în conformitate cu articolul 19.

Articolul 32

Delegarea de competențe

Toate competențele conferite SGC în temeiul prezentei decizii se exercită de către secretarul general al Consiliului. Secretarul general al Consiliului este autorizat să delege directorului general al Direcției generale Administrație a SGC competențele respective, parțial sau complet.

Articolul 33

Abrogare

Decizia 2007/829/CE se abrogă. Cu toate acestea, articolul 2 alineatul (1) și articolele 15-19 se aplică în continuare tuturor detașărilor aflate în curs la data intrării în vigoare a prezentei decizii, fără a aduce atingere articolului 34.

*Articolul 34***Intrare în vigoare și aplicare**

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

Se aplică oricărei noi detașări, reînnoiri sau prelungiri de detașare începând cu prima zi a lunii următoare celei în care prezenta decizie intră în vigoare.

Adoptată la Luxemburg, 23 iunie 2015.

Pentru Consiliu

Președintele

E. RINKĒVIČS
