

**NORME DE REGLEMENTARE CU PRIVIRE LA DETAȘAREA  
EXPERTILOR NAȚIONALI PE LÂNGĂ PARLAMENTUL EUROPEAN  
DECIZIA BIROULUI  
4 mai 2009**

Biroul,

- având în vedere articolul 22 din Regulamentul de procedură,

- după consultarea Serviciului juridic

- întrucât:

- (1) Experții naționali detașați (denumiți în continuare „END“) ar trebui să permită Parlamentului European să beneficieze de cunoștințele și experiența profesională de înalt nivel ale acestora, în special în domeniile în care astfel de competențe nu sunt ușor accesibile acestuia.
- (2) Este de dorit să se favorizeze schimbul de experiență și de cunoștințe profesionale în domeniul politicilor europene, prin detașarea temporară de experți din administrațiile publice ale statelor membre pe lângă serviciile Parlamentului European.
- (3) END ar trebui să provină în principal din parlamentele statelor membre ale Uniunii Europene, însă pot proveni și din administrația publică națională, regională sau locală, sau dintr-un organism cu statut de administrație publică în statele membre, din statele membre EFTA care fac parte din Spațiul economic european, din țări care au făcut cerere de aderare la Uniunea Europeană sau din țări terțe. Aceștia mai pot proveni și dintr-o organizație publică internațională, cu condiția să poată dovedi faptul că sunt angajați în mod legal de aceasta.
- (4) Drepturile și obligațiile END stabilite de prezentul regulament trebuie să garanteze că aceștia se achită de sarcinile lor numai în interesul Parlamentului European.
- (5) Având în vedere natura temporară a sarcinilor și statutul special al acestora, END nu trebuie să aibă nici una dintre responsabilitățile care îi revin Parlamentului European în temeiul prerogativelor sale de drept public.
- (6) Este necesar să se stabilească toate condițiile care reglementează angajarea END.

DECIDE:

## Capitolul 1 - Dispoziții generale

### **Articolul 1 - Domeniul de aplicare**

1. Prezentul regulament se aplică experților naționali detașați pe lângă Parlamentul European de o administrație publică națională, regională sau locală sau de un organism cu statut de administrație publică în statele membre, din statele membre EFTA care fac parte din Spațiul economic european (denumite în continuare „țările SEE”), din țări care au făcut cerere de aderare la Uniunea Europeană sau din țări terțe, denumiți în continuare experți naționali detașați (END). Acesta se aplică, de asemenea, experților detașați de o organizație publică internațională, cu condiția ca aceștia să poată dovedi faptul că sunt angajați în mod legal de această organizație.  
Prin derogare de la paragraful precedent și după consultarea Comisiei paritare, Secretarul General poate autoriza, în mod excepțional, detașarea, pe lângă serviciile Parlamentului, de experți angajați de un organism sau o instituție de cercetare fără scop lucrativ. Astfel de detașări sunt restricționate la cazurile în care interesele Parlamentului justifică aportul temporar de cunoștințe specifice.
2. Persoanele care intră sub incidența prezentului regulament rămân în serviciul angajatorului lor pe perioada detașării și continuă să fie remunerate de către angajatorul respectiv.
3. Cu excepția cazului în care Secretarul General al Parlamentului European aprobă o derogare, END trebuie să dețină cetățenia unui stat membru. La recrutarea END, Parlamentul European se asigură de păstrarea echilibrului geografic și de gen și de respectarea principiului egalității de șanse.
4. Nu sunt necesare derogări în cazul END proveniți din țările SEE care sunt detașați pe baza acordurilor semnate cu aceste țări și cu respectarea condițiilor ad hoc stabilite de acestea. Același lucru este valabil și pentru END proveniți din țările candidate care au semnat acorduri ad hoc cu Parlamentul European.
5. Detașarea se pune în aplicare printr-un schimb de scrisori între Secretarul General al Parlamentului European și reprezentanța permanentă a statului membru respectiv, sau, după caz, angajatorul. Are loc un schimb de corespondență cu Secretariatul EFTA pentru țările SEE și cu misiunile diplomatice competente pentru țările terțe.  
În cadrul schimbului de scrisori se anexează și o copie a prezentului regulament.
6. Se consideră că orice trimitere din prezentul regulament la o persoană de sex masculin reprezintă totodată o trimitere la o persoană de sex feminin și viceversa, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar altfel.

## **Articolul 2 - Experti naționali detașați fără costuri aferente**

În sensul prezentului regulament, „END fără costuri aferente” înseamnă END a căror detașare nu implică costuri care trebuie suportate de Parlamentul European.

END fără costuri aferente pot fi detașați de o administrație publică dintr-un stat membru, o țară candidată sau o organizație internațională, în cadrul unui schimb reciproc și simultan cu funcționari ai Parlamentului European sau cu agenți temporari din cadrul grupurilor politice, în conformitate cu Regulamentul Parlamentului European din 7 martie 2005 cu privire la punerea la dispoziție a funcționarilor săi sau a agenților temporari din grupurile politice, pentru o perioadă egală cu punerea la dispoziție a funcționarului Parlamentului European sau a agentului din grupul politic.

Funcționarii din administrația publică națională pot fi, de asemenea, detașați ca END fără costuri aferente pentru o perioadă de maximum patru ani, pe baza acordurilor încheiate cu statul membru în cauză. Astfel de acorduri trebuie să specifice numărul de END în cauză și sarcinile pe care aceștia trebuie să le îndeplinească. Acest paragraf se aplică și END fără costuri aferente proveniți din țări terțe.

În cazul END fără costuri aferente, în corespondența menționată la articolul 1 alineatul (5) se specifică faptul că nu se plătesc indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2) și că nu se rambursează cheltuielile de transport și mutare prevăzute la articolul 17 și articolul 18.

## **Articolul 3 – Durata detașării**

1. Durata inițială a detașării nu poate fi mai mică de șase luni, nici mai mare de doi ani. Aceasta poate fi reînnoită o singură dată sau de mai multe ori, pentru o perioadă totală care să nu depășească patru ani. În mod excepțional, la cererea Direcției Generale în cauză și unde interesele de serviciu o justifică, Secretarul General poate autoriza una sau mai multe prelungiri a detașării pentru cel mult încă doi ani de la sfârșitul perioadei de patru ani.

Prin derogare de la paragraful precedent, Secretarul General poate autoriza, în mod excepțional, detașarea de END pe lângă serviciile Parlamentului pentru o perioadă mai mică de șase luni.

2. Durata preconizată a detașării se stabilește în cadrul schimbului de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5). Aceeași procedură se aplică și în cazul prelungirii perioadei de detașare.
3. Un END care a fost deja detașat pe lângă serviciile Parlamentului poate fi detașat din nou, pentru o perioadă a cărei durată se stabilește în conformitate cu prevederile alineatului (1) al acestui articol și cu respectarea următoarelor condiții:
  - (a) END continuă să îndeplinească condițiile de eligibilitate pentru detașare;

- (b) trebuie să fi trecut o perioadă de cel puțin șase ani între sfârșitul perioadei de detașare precedente și o nouă detașare; în cazul în care, la sfârșitul primei detașări, END a beneficiat de un contract cu Parlamentul European, termenul de șase ani începe să curgă de la expirarea acestui contract.

Condiția prevăzută la litera (b) nu împiedică acceptarea, de către Parlament, a detașării unui END a cărui primă detașare a durat mai puțin de patru ani, însă, în acest caz, noua detașare nu depășește partea rămasă din perioada de patru ani, fără a aduce atingere posibilității de a o prelungi cu până la doi ani, prevăzută la alineatul (1).

#### **Articolul 4 – Locul detașării**

END pot fi detașați la oricare din cele trei locuri în care Parlamentul European își desfășoară activitatea.

#### **Articolul 5 - Sarcini**

1. END sprijină pe funcționarii sau pe agenții temporari ai Parlamentului și îndeplinește sarcinile care îi sunt încredințate.
2. END participă la misiuni sau reuniuni externe numai în cazul în care însoțește un funcționar sau un agent temporar al Parlamentului, sau, în cazul în care este singur, numai în calitate de observator sau numai în scopul informării.

În anumite circumstanțe speciale, directorul general al serviciului respectiv poate deroga de la această normă în temeiul unui mandat specific acordat END și după ce s-a asigurat de absența oricărui eventual conflict de interese. Un END nu poate, în niciun caz, reprezenta Parlamentul European cu scopul de a-și asuma angajamente financiare sau de altă natură, sau de a negocia în numele acestuia.

3. Parlamentul European este singurul responsabil pentru aprobarea rezultatelor sarcinilor îndeplinite de către END și pentru semnarea oricăror documente oficiale care rezultă din acestea.
4. Serviciile respective ale Parlamentului, angajatorul END și END depun eforturi, în măsura posibilului, pentru a evita orice conflict de interese și orice aparență de un astfel de conflict privind sarcinile END pe parcursul detașării la Parlament. În acest scop, serviciul pe lângă care END este detașat informează în timp util END și pe angajatorul acestuia cu privire la sarcinile prevăzute și solicită fiecăruia dintre aceștia să confirme în scris că nu au cunoștință de niciun motiv pentru care END nu i s-ar putea repartiza sarcinile respective. END este invitat, în special, să declare orice conflict potențial între anumite aspecte ale situației sale familiale și sarcinile preconizate pe durata detașării. Această declarație se referă, în special, la activitățile profesionale ale membrilor apropiați ai familiei sale sau la oricare dintre interesele financiare importante proprii sau ale acestor membri.

Angajatorul și END se angajează să semnaleze directorului general al serviciului pe lângă care este detașat orice schimbare care, în timpul detașării, ar putea da naștere unui asemenea conflict sau aparenței unui conflict.

Serviciul pe lângă care END este detașat păstrează în dosarele sale copii ale tuturor acestor schimburi de corespondență și, la cerere, le pune la dispoziția Secretarului General sau serviciului competent din cadrul Direcției Generale Personal.

5. În cazul în care direcția generală pe lângă care END a fost detașat consideră că natura sarcinilor încredințate END necesită precauții speciale în materie de securitate, se obține o autorizație de securitate înainte de recrutarea END.
6. În cazul nerespectării, de către END, a obligațiilor care îi revin în conformitate cu prevederile alineatelor (2), (3) sau (4), Parlamentul European poate pune capăt detașării END în conformitate cu articolul 9 al prezentului regulament.

## **Articolul 6 – Drepturi și obligații**

1. Pe durata perioadei de detașare:
  - (a) END se achită de sarcinile sale și se comportă ținând seama numai de interesele Parlamentului European;
  - (b) END se abține de la orice acțiune și, în special, de la orice exprimare publică a opiniei care poate aduce atingere demnității funcției lor;
  - (c) orice END care, în exercitarea funcțiilor sale, trebuie să se pronunțe cu privire la o problemă în abordarea sau soluționarea căreia are un interes personal de natură să îi compromită independența, îl informează cu privire la aceasta pe șeful serviciului la care este repartizat;
  - (d) END nu publică, nici nu determină publicarea, singur sau în colaborare, a niciunui text al cărui subiect are legătură cu activitatea Comunităților, fără a fi obținut o autorizație în acest sens în condițiile și în conformitate cu normele în vigoare la Parlamentul European. Permisivitatea se refuză doar în cazul în care materialul propus spre publicare este de natură să aducă atingere intereselor Comunităților;
  - (e) toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de către END în exercitarea sarcinilor sale revin Comunităților;
  - (f) END are obligația de a domicilia la locul de detașare sau la o asemenea distanță față de acesta încât să nu fie împiedicat în exercitarea activităților sale;
  - (g) END trebuie să îl sprijine și să îl consilieze pe superiorul pe lângă care a fost detașat și este răspunzător în fața acestui superior pentru îndeplinirea sarcinilor care i-au fost încredințate.

- (h) END nu acceptă nicio instrucțiune din partea angajatorului sau a guvernului său național. El nu efectuează nici o activitate, nici pentru angajatorul său, nici pentru guvern, nici pentru vreo altă persoană, societate privată sau administrație publică.
2. Atât pe durata detașării cât și după aceea, END are obligația de a da dovadă de cea mai mare discreție cu privire la faptele și informațiile de care a luat cunoștință în îndeplinirea sau cu ocazia îndeplinirii sarcinilor sale. El nu comunică, sub nici o formă, nici unei persoane care nu este autorizată să ia cunoștință de acestea, nici un document și nici o informație care nu au fost deja făcute publice în mod legal și nu utilizează documentele sau informațiile respective în beneficiul său personal.
  3. În cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin pe durata detașării, în conformitate cu prevederile alineatelor (1) și (2), Parlamentul European poate pune capăt detașării END în conformitate cu articolul 9 al prezentului regulament.
  4. La încheierea detașării, END are în continuare obligația de a acționa cu integritate și discreție pentru îndeplinirea noilor sarcini care îi sunt încredințate și pentru acceptarea anumitor posturi sau avantaje.

În acest scop, în cei trei ani care urmează perioadei de detașare, END informează fără întârziere Parlamentul European cu privire la funcțiile sau sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească pentru angajatorul său și care ar putea da naștere unui conflict de interese în raport cu sarcinile îndeplinite de acesta pe parcursul detașării pe lângă serviciile Parlamentului.

#### **Articolul 7 - Experiența profesională și cunoștințele lingvistice**

1. Pentru a fi detașat pe lângă Parlamentul European, END trebuie să aibă o experiență profesională de cel puțin trei ani cu normă întreagă în funcții administrative, științifice, tehnice, de consiliere sau de supraveghere, echivalente celor din grupa de funcții AD, astfel cum sunt acestea definite în Statutul funcționarilor Comunităților Europene, precum și de Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților. Angajatorul END furnizează Parlamentului European, înainte de detașare, o adeverință de angajare a expertului referitoare la ultimele douăsprezece luni.
2. END trebuie să cunoască temeinic o limbă comunitară și să cunoască în mod satisfăcător o a doua limbă pentru a-și putea îndeplini sarcinile care îi sunt încredințate. END proveniți din țări terțe trebuie să cunoască temeinic o limbă comunitară pentru a-și putea îndeplini sarcinile încredințate.

#### **Articolul 8 – Întreruperi ale detașării**

1. Secretarul General al Parlamentului European poate autoriza întreruperi ale detașării și poate stabili condițiile acestora, după consultarea direcției generale în cauză. Pe durata acestor întreruperi:

- (a) indemnizațiile menționate la articolele 15 și 16 nu se plătesc;
  - (b) cheltuielile menționate la articolele 17 și 18 nu se rambursează decât în cazul în care suspendarea se face la cererea Parlamentului European.
2. Parlamentul European îl informează pe angajatorul END.

### **Articolul 9 – Încetarea detașării**

1. Sub rezerva dispozițiilor alineatului (2), Secretarul General al Parlamentului poate pune capăt detașării la cererea direcției generale în cauză sau a angajatorului END, cu condiția acordării unui preaviz de trei luni, sau la cererea END, cu condiția acordării unui preaviz de aceeași durată și sub rezerva acordului Secretarului General.
2. În anumite circumstanțe excepționale, se poate pune capăt detașării fără preaviz:
  - (a) de către angajatorul END, în cazul în care interesele esențiale ale angajatorului o cer;
  - (b) în urma acordului între Secretarul General al Parlamentului European și angajator, la cererea adresată de END ambelor părți, în cazul în care interesele esențiale, personale sau profesionale, ale END, o cer;
  - (c) de către Secretarul General al Parlamentului European, în cazul nerespectării de către END a obligațiilor care îi revin în conformitate cu prezentul regulament.

În cazul în care se pune capăt detașării în temeiul alineatului (2) litera (c), Parlamentul European îl informează de îndată pe angajator cu privire la aceasta.

## **Capitolul 2 - Condițiile de lucru**

### **Articolul 10 - Asigurările sociale**

1. Înaintea detașării, administrația publică națională sau internațională de la care urmează să fie detașat expertul național certifică Parlamentului European faptul că END se supune în continuare, pe durata detașării sale, legislației privind asigurările sociale care se aplică administrației publice unde acesta este angajat și care ia în sarcina sa cheltuielile efectuate în străinătate.
2. Din momentul preluării funcției, END este asigurat de Parlamentul European împotriva riscurilor de accident. Parlamentul European transmite END o copie a dispozițiilor aplicabile în ziua în care se prezintă la serviciul competent al Direcției Generale Personal pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare legate de detașare.

## **Articolul 11 – Programul de lucru**

1. Programul de lucru al END este același cu cel în vigoare la Parlamentul European.
2. END lucrează cu normă întreagă pe toată durata detașării. La cererea justificată corespunzător a unei direcții generale, directorul general al Direcției Personal poate autoriza un END să lucreze cu normă redusă, după ce a obținut acordul angajatorului acestuia, cu condiția ca acest lucru să fie compatibil cu interesele Parlamentului European. În astfel de cazuri, durata concediului anual de odihnă se reduce proporțional.
3. În cazul în care programul de lucru cu normă redusă este autorizat, END trebuie să lucreze, lunar, cel puțin jumătate din durata normală a programului de lucru.
4. Sub rezerva adoptării dispozițiilor interne cu privire la reglementarea regimului de lucru flexitime aplicabil funcționarilor și altor agenți ai Parlamentului European, END pot lucra în regim flexitime cu condiția ca acest lucru să fie autorizat de unitatea din cadrul Parlamentului pe lângă care aceștia sunt repartizați. Autorizația se comunică, pentru informare, unității competente din cadrul Direcției Generale Personal.

## **Articolul 12 - Absența pe motiv de boală**

1. În caz de absență pe motiv de boală sau accident, END își anunță șeful de unitate cât mai curând posibil, indicând adresa sa la momentul respectiv. În cazul în care lipsește mai mult de trei zile, END trebuie să prezinte un certificat medical și i se poate cere să se supună unui control medical organizat de către Parlament.
2. Atunci când absențele pe motiv de boală sau accident de mai puțin de trei zile depășesc, în cursul unei perioade de douăsprezece luni, un total de douăsprezece zile, END are obligația de a prezenta un certificat medical pentru orice nouă absență pe motiv de boală.
3. În cazul în care absența pe motiv de boală depășește o lună sau perioada de serviciu efectuată de END, luându-se în considerare cea mai lungă perioadă dintre cele două, indemnizațiile prevăzute la articolul 15 alineatele (1) și (2) se suspendă automat. Prezenta dispoziție nu se aplică în cazul unei boli legate de sarcină.

Concediul medical nu se poate prelungi dincolo de durata detașării persoanei în cauză.

4. Cu toate acestea, END care este victimă a unui accident legat de locul său de muncă survenit pe perioada de detașare continuă să primească toate indemnizațiile pe toată perioada incapacității sale de muncă și până la sfârșitul perioadei de detașare.

## **Articolul 13 - Concediul de odihnă și concediul special**

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



2. Concediul este condiționat de obținerea unei autorizații prelabile din partea unității unde este repartizat END.
3. Unui END i se poate acorda, în urma unei cereri motivate, un concediu special în următoarele cazuri:
  - (a) căsătoria END: două zile;
  - (b) boală gravă a soțului/soției: până la trei zile;
  - (c) decesul soțului/soției: patru zile;
  - (d) boala gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;
  - (e) decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;
  - (f) nașterea unui copil: două zile;
  - (g) boală gravă a unui copil: până la două zile;
  - (h) decesul unui copil: patru zile.
4. La cererea motivată corespunzător a angajatorului END, Parlamentul European poate acorda până la două zile de concediu special într-o perioadă de douăsprezece luni. Cererile sunt examinate de la caz la caz..
5. Concediul special se acordă de către șeful de unitate responsabil pentru concedii din cadrul Direcției Generale Personal, în urma autorizării prelabile din partea unității unde este repartizat END.
6. Drepturile prevăzute la alineatele (1), (3) și (4) sunt considerate exhaustive. În special, nu se acordă niciun alt drept pentru timpul de deplasare, vârstă sau grupa de funcție.
7. În cazul unui program de lucru cu normă redusă, durata concediului anual de odihnă se reduce proporțional.
8. Nu se efectuează rambursări pentru zilele de concediu anual care nu sunt luate până la sfârșitul perioadei de detașare.

#### **Articolul 14 - Concediul de maternitate**

1. În caz de maternitate, END i se acordă un concediu de maternitate de douăzeci de săptămâni, timp în care aceasta primește indemnizațiile prevăzute la articolul 15.
2. La sfârșitul concediului de maternitate, pe baza unui certificat medical care confirmă acest lucru, END poate fi scutită de două ore de lucru pe zi pentru a alăpta. În astfel de

situații, normele aplicabile funcționarilor Parlamentului European, care reglementează adaptarea orarului de lucru pentru a permite alăptarea, se aplică, prin analogie și END.

3. În cazul în care legislația muncii pe care o aplică angajatorul END prevede un concediu de maternitate mai lung, detașarea se suspendă pentru perioada care depășește concediul acordat de Parlamentul European.

În acest caz, la sfârșitul detașării se adaugă o perioadă echivalentă cu perioada de suspendare, în cazul în care interesul Parlamentului European justifică acest lucru.

4. Ca alternativă, END poate solicita o întrerupere a detașării care să acopere în totalitate perioadele acordate pentru concediile de maternitate. În astfel de cazuri, se aplică prevederile celui de-al doilea paragraf al alineatului (3).

### **Capitolul 3 - Indemnizații și cheltuieli**

#### **Articolul 15 - Indemnizația zilnică**

1. END are dreptul, pe durata detașării, la o indemnizație zilnică de 122,98 de euro, cu excepția cazului în care angajatorul său hotărăște altfel. Cu toate acestea, în cazul în care distanța dintre locul de reședință, stabilită în conformitate cu dispozițiile articolului 16 și locul de detașare este de cel mult 150 de km, indemnizația zilnică reprezintă 25% din acea sumă, adică 30,75 de euro.

Fără a aduce atingere dispozițiilor alineatului (4) de mai jos, indemnizația zilnică se plătește lunar, la termen.

2. În cazul în care END nu a beneficiat de rambursarea cheltuielilor sale de mutare, se acordă o indemnizație lunară suplimentară în conformitate cu tabelul de mai jos:

Distanța dintre locul de reședință și locul de detașare (în km)	Valoarea în euro
0 – 150	0
> 150	79,05
> 300	140,52
> 500	228,37
> 800	368,90
> 1 300	579,70
> 2 000	693,90

Această indemnizație se plătește la termen.

3. Aceste indemnizații se plătesc pentru perioadele de misiune, concediu anual, concediu special și zile libere acordate de Parlamentul European.
4. În momentul preluării funcției, END primește un avans a cărui valoare este echivalentă cu 75 de zile de indemnizație zilnică, iar această plată duce la stingerea oricărui drept la noi indemnizații zilnice pentru perioada căreia îi corespunde. În cazul încetării definitive a detașării END pe lângă Parlamentul European înainte de expirarea perioadei de 75 de zile, END restituie suma corespunzătoare părții restante din perioada respectivă.
5. END trebuie să informeze serviciul competent al Direcției Generale Personal cu privire la orice indemnizație similară primită dintr-o altă sursă. Valoarea acesteia se deduce din indemnizația plătită de către Parlament în temeiul alineatului (1).
6. Indemnizațiile zilnice și lunare se ajustează în fiecare an, fără efect retroactiv, pe baza adaptării salariilor de bază ale funcționarilor Comunității de la Bruxelles și Luxemburg.

#### **Articolul 16 - Locul de reședință**

1. În sensul prezentului regulament, locul de reședință este considerat locul unde END își îndeplinea sarcinile pentru angajator imediat înaintea detașării. Locul de detașare este locul unde este situat serviciul Parlamentului European căruia îi este repartizat END. Ambele locuri sunt menționate în schimbul de scrisori menționat la articolul 1 alineatul (5).
2. În cazul în care, cu ocazia detașării în calitate de END, expertul național se află deja în detașare pentru angajatorul său într-un alt loc decât cel unde este situat sediul principal al acestuia din urmă, se consideră drept loc de reședință acela dintre cele două locuri care este cel mai aproape de locul de detașare.
3. Locul de reședință este considerat locul detașării în cazurile următoare:
  - (a) în cazul în care, în cursul perioadei de trei ani care se încheie cu șase luni înainte de detașare, END fie își avea reședința obișnuită, fie își exercita activitatea profesională principală într-un loc situat la o distanță de cel mult 150 de km de locul de detașare; sau
  - (b) în cazul în care, în momentul cererii de detașare din partea Parlamentului European, locul detașării este reședința principală a soțului/soției END sau a partenerului stabil/partenerii stabile, dacă END se află într-o relație de parteneriat nematrimonial, recunoscut de autoritățile naționale competente sau al copilului (copiilor) aflat (afilați) în întreținerea sa. În acest scop, locul de reședință situat la o distanță de cel mult 150 de km de locul detașării se consideră locul detașării.
4. În sensul aplicării prezentului articol, circumstanțele legate de sarcinile îndeplinite de către END pentru un alt stat decât cel al locului de detașare sau pentru o organizație internațională nu se iau în considerare.

## **Articolul 17 - Cheltuieli de deplasare**

1. END cu locul de reședință situat la o distanță mai mare de 150 km de locul detașării are dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare, cu condiția ca acestea să nu fie asumate de angajatorul său:
  - (a) pentru sine:
    - (i) pentru călătoria de la locul de reședință la locul detașării, la începutul detașării;
    - (ii) pentru călătoria de la locul de detașare la locul de reședință, la sfârșitul detașării;
  - (b) pentru soț/soție sau partenerul stabil/partenera stabilă, dacă END se află într-o relație de parteneriat nematrimonial, recunoscut de autoritățile naționale competente și pentru copiii aflați în îngrijirea sa, cu condiția ca aceste persoane să locuiască cu END, iar cheltuielile de mutare să fie rambursate de Parlament în conformitate cu dispozițiile articolului 18:
    - (i) la începutul detașării, pentru călătoria de la locul de reședință la locul detașării;
    - (ii) la sfârșitul detașării, pentru călătoria de la locul detașării la locul de reședință;
2. Cu excepția cazului în care călătoria se efectuează cu avionul, suma rambursată este forfetară și limitată la costul călătoriei cu trenul, la tarif de clasa a doua fără supliment. Același lucru este valabil și în cazul deplasărilor cu automobilul.

Cheltuielile de deplasare cu avionul se rambursează până la echivalentul real al tarifului redus (PEX sau APEX), necesitând prezentarea biletelor și tichetelor de îmbarcare. O astfel de rambursare se acordă numai în cazul în care transportul pe calea ferată depășește 500 de km sau în cazul în care itinerariul obișnuit presupune traversarea unei mări.
3. Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), END care dovedesc faptul că au schimbat locul unde își vor desfășura activitatea principală după încheierea detașării au dreptul la rambursarea cheltuielilor de deplasare către acest loc, cu respectarea limitelor menționate anterior. Această rambursare nu poate avea ca obiect plata unei sume mai mari decât cea la care END are dreptul în cazul întoarcerii la locul de reședință.
4. În cazul în care END a efectuat mutarea de la locul de reședință la locul detașării, acesta are dreptul, în fiecare an, la o sumă forfetară egală cu costul unei călătorii dus-întors de la locul detașării la locul de reședință pentru sine, pentru soț/soție sau partenerul stabil/partenera stabilă, dacă END se află într-o relație de parteneriat nematrimonial, recunoscut de autoritățile naționale competente și pentru copiii aflați în îngrijirea sa, pe baza dispozițiilor în vigoare în cadrul Parlamentului European.

## **Articolul 18 - Cheltuieli de mutare**

1. Sub rezerva aplicării dispozițiilor articolului 16 alineatul (4), END își poate muta efectele personale de la locul de reședință la locul detașării, pe cheltuiala Parlamentului European, după obținerea autorizației prealabile, în conformitate cu normele în vigoare privind rambursarea cheltuielilor de mutare, cu condiția ca următoarele condiții să fie îndeplinite:
  - (a) durata inițială a detașării trebuie să fie de doi ani;
  - (b) locul de reședință al END trebuie să se afle la o distanță de cel puțin 100 km de locul detașării;
  - (c) mutarea trebuie să survină în termen de șase luni de la data începerii detașării;
  - (d) autorizația trebuie solicitată cu cel puțin două luni înainte de data prevăzută pentru mutare;
  - (e) cheltuielile de mutare nu sunt rambursate de către angajator; în cazul rambursării parțiale de către angajator, suma respectivă se scade din rambursarea efectuată de Parlamentul European;
  - (f) END trebuie să transmită Parlamentului European originalul devizelor, al chitanțelor și al facturilor, precum și o atestare din partea angajatorului END prin care se confirmă fie faptul că acesta nu își asumă cheltuielile de mutare, fie ce cotă parte din aceste cheltuieli își asumă acesta.
2. Sub rezerva dispozițiilor alineatului (3) și alineatului (4), în cazul în care cheltuielile de mutare la locul de detașare au fost rambursate de către Parlamentul European, END este îndreptățit, la sfârșitul detașării, cu condiția obținerii în prealabil a unei autorizații, la rambursarea cheltuielilor de mutare de la locul de detașare la locul de reședință, în conformitate cu dispozițiile în vigoare în ceea ce privește rambursarea cheltuielilor de mutare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile menționate la alineatul (1) literele (d), (e) și (f), iar mutarea are loc între începutul celei de-a treia luni dinaintea sfârșitului detașării și sfârșitul celei de-a șasea luni după încheierea detașării.
3. END a cărui detașare se încheie la cererea sa sau la cererea angajatorului său în decurs de doi ani de la începerea detașării nu are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare la locul de reședință.
4. În cazul în care END dovedește că locul unde își va desfășura activitatea principală după încheierea detașării s-a schimbat, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de mutare către acel loc, cu condiția ca acestea să nu depășească suma care ar fi fost plătită în cazul mutării la locul de reședință.

## **Articolul 19 - Misiuni și cheltuieli de misiune**

1. END poate fi trimis în misiune, în conformitate cu dispozițiile articolului 5.
2. Cheltuielile de misiune se rambursează în conformitate cu dispozițiile și condițiile în vigoare la Parlamentul European.

## **Articolul 20 - Formare**

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

## **Articolul 21 – Dispoziții administrative**

END se prezintă în prima zi a detașării la serviciul competent din cadrul Direcției Generale Personal pentru a îndeplini formalitățile administrative necesare. Preluarea funcției are loc la data de întâi sau de șaisprezece a lunii.

## **Capitolul 4 - Vizite de studiu**

### **Capitolul 22 - Domeniu de aplicare și dispoziții generale**

1. Parlamentul poate primi în cadrul serviciilor sale funcționari publici, detașați de administrațiile publice din statele membre, țările SEE, țările candidate și țările terțe, pentru vizite de studiu pe termen scurt.
2. Astfel de detașări au loc pe baza unui schimb de scrisori între Secretarul General al Parlamentului și administrația publică în cauză.
3. Durata unor astfel de detașări este de o lună, fără posibilitate de derogare.
4. Un funcționar public detașat pe lângă Parlamentul European în temeiul dispozițiilor prezentului articol are dreptul, pe durata detașării sale, la o indemnizație zilnică de 122,98 de euro dacă distanța dintre locul său de domiciliu, stabilită în conformitate cu dispozițiile articolului 16 și locul detașării este mai mare de 150 de km și de 30,75 de euro dacă distanța este egală sau mai mică de 150 de km.  
Această indemnizație se plătește pentru perioadele de misiune, concediu anual, concediu special și zile libere acordate de Parlamentul European. Aceasta se plătește în avans la începutul detașării.
5. Articolul 1, articolul 4, articolul 5 alineatul (2) primul paragraf alineatul (4) și alineatul (6), articolul 6, articolul 7, articolul 9 alineatul (2), articolul 10 alineatul (1), articolul 11

alineatul (1), articolul 12, articolul 13, articolul 16, articolul 17 alineatul (1) litera (a) alineatul (2) și alineatul (3), articolul 19 și articolul 21 al acestui regulament se aplică, *mutatis mutandis*, funcționarilor publici detașați în temeiul dispozițiilor prezentului articol.

## **Capitolul 5 - Reclamații**

### **Articolul 23 - Reclamații**

Fără a aduce atingere posibilității de a intenta o acțiune în justiție după preluarea funcției, în conformitate cu condițiile și termenele prevăzute la articolul 230 din Tratatul CE, orice END poate depune o reclamație cu privire la un act adoptat de Parlament în conformitate cu acest regulament, care îl afectează în mod negativ, cu excepția deciziilor care sunt o consecință directă a deciziilor luate de angajatorul acestuia.

Reclamația trebuie să fie depusă în termen de două luni. Această perioadă decurge de la data notificării persoanei în cauză asupra deciziei, însă în niciun caz mai târziu decât data la care aceasta din urmă a primit această notificare. Secretarul General informează persoana în cauză asupra deciziei sale motivate în termen de patru luni de la data depunerii plângerii. Dacă la sfârșitul acestei perioade nu s-a primit niciun răspuns la reclamație, se consideră că aceasta reprezintă o decizie implicită de respingere a acesteia.

## **Capitolul 6 - Dispoziții finale**

### **Articolul 24 - Măsuri tranzitorii**

1. Prezentul regulament intră în vigoare la 1 mai 2009 și înlocuiește dispozițiile din 7 martie 2005.
2. Prezentul regulament se aplică tuturor detașărilor noi și prelungirii detașărilor care au început înainte de intrarea în vigoare a acestuia.