

Tato stránka byla přeložena pomocí strojového překladu [Odkaz]. Strojové překlady mohou obsahovat chyby, které mohou snižovat jejich srozumitelnost a přesnost. Veřejný ochránce práv nenese žádnou odpovědnost za případné nesrovnalosti. Pokud chcete mít nejspolehlivější informace a právní jistotu, podívejte se na původní znění v angličtině (odkaz viz výše). Více informací naleznete v naší [politice týkající se jazyků a překladů](#) [Odkaz].

Rozhodnutí o tom, jak Evropská centrální banka (ECB) řeší případy „otáčivých dveří“ (OI/1/2022/KR)

Rozhodnutí

Případ OI/1/2022/KR - **Otevřeno dne** 01/03/2022 - **Rozhodnutí ze dne** 26/10/2022 -

Dotčený orgán Evropská centrální banka (Další šetření není důvodné) |

Evropský veřejný ochránce práv již dlouho identifikuje „otáčivé dveře“, kdy se veřejní činitelé přestěhují do soukromého sektoru, jako jev, který může potenciálně poškodit důvěru veřejnosti, pokud nebude řádně řízen.

Toto šetření z vlastního podnětu se zaměřilo na to, jak Evropská centrální banka (ECB) řeší pohyby otáčivých dveří svých zaměstnanců.

Vzhledem k úloze ECB při zajišťování cenové stability a dohledu nad finančními a úvěrovými institucemi může jakýkoli přesun (bývalých) zaměstnanců ECB k soukromým finančním nebo úvěrovým institucím, zejména těm, které spadají pod dohled ECB, představovat střet zájmů a riziko dobré pověsti a způsobit nespokojenost veřejnosti.

Šetření veřejného ochránce práv posoudilo jeden konkrétní případ, který vyvolal obavy veřejnosti, a rovněž přezkoumal 26 případů žádostí zaměstnanců o zahájení profesní činnosti, a to buď na neplacené dovolené, nebo po ukončení práce s ECB. Ve všech spisech kromě jedné se zaměstnanci ECB přesunuli do soukromého sektoru, včetně subjektů a bank, které jsou pod dohledem ECB.

Veřejná ochránkyně práv dospěla k závěru, že ECB by měla uplatňovat robustnější přístup, pokud jde o přesuny otáčivých dveří v rámci svého (bývalého) středního hodnocení a vedoucích pracovníků na pracovní místa v soukromém sektoru, zejména ve finančním odvětví.

S cílem řešit nedostatky, které vznikly v jednotlivých případech a obecněji v tom, jak ECB tuto výzvu řeší, předložil veřejný ochránce práv řadu návrhů, jak může ECB posílit svá pravidla, a to i v souvislosti s probíhající revizí etického rámce ECB.



Konkrétně by ECB měla rozšířit okruh zaměstnanců, na něž se vztahují přísnější požadavky na oznamování a/nebo čekací lhůty, nebo by se měla rozhodnout pro obecný minimální požadavek pro všechny zaměstnance podobný ustanovením služebního řádu EU týkajícím se poslužných pracovních činností.

ECB by rovněž měla prodloužit, z šesti měsíců na jeden rok, zákaz, aby bývalí vedoucí pracovníci ECB lobbovali za své bývalé kolegy.

ECB by měla dále zlepšit sledování toho, zda (bývalí) zaměstnanci dodržují jejich etické povinnosti a podmínky uložené ECB, například zveřejněním podmínek pro schvalování činností bývalých vedoucích pracovníků po skončení pracovního poměru, aby bylo možné označit údajná porušení.

Veřejná ochránkyně práv dále navrhla, že pokud se ECB domnívá, že žádost zaměstnance o zahájení pracovní činnosti během neplacené dovolené představuje rizika, která nelze odpovídajícím způsobem zmírnit omezeními, nebo pokud omezení nelze účinně sledovat nebo vymáhat, neměla by takovou žádost schválit.

Pozadí

1. Existuje zvýšené očekávání veřejnosti a požadavek, aby veřejné instituce dodržovaly nejvyšší možné standardy etického chování, transparentnosti, legitimacy a odpovědnosti. V případě měnových a finančních institucí se to stalo obzvláště důležité od finanční krize a širokého zájmu veřejnosti o vztah mezi finančním sektorem a regulačními orgány.
2. Od finanční krize získala Evropská centrální banka (ECB) významnou odpovědnost za dohled nad úvěrovými institucemi. V této souvislosti je nanejvýš důležité, aby ECB jednala nejen zcela nezávisle, ale také byla vnímána jako taková.
3. Když veřejní činitelé opustí administrativu, aby zaujali pozice v soukromém sektoru, označují se jako procházející „otáčivými dveřmi“. Zatímco (bývalí) zaměstnanci mají základní právo pracovat poté, co opustí administrativu EU, musí to být vyváжено riziky, která mohou tyto kroky představovat pro zájmy orgánu EU a veřejný zájem. Je rovněž třeba vzít v úvahu vnímání těchto kroků veřejností, pokud jde o pověst správy EU.
4. K řešení problému otáčivých dveří má ECB zvláštní pravidla upravující tyto pohyby, která jsou stanovena v pravidlech pro zaměstnance ECB. Patří mezi ně etický rámec ECB [1] . Podle Rámce se zaměstnanci ECB musí při jednáních o budoucích pracovních činnostech chovat čestně a diskretně [2] .



5. Pokud zaměstnanci hodlají na konci svého služebního poměru vykonávat pracovní činnost, a pokud povaha pracovní povinnosti může vést ke střetu zájmů, musí to oznámit Úřadu ECB pro dohled nad dodržováním předpisů a správu a řízení (CGO). Některé kategorie zaměstnanců musí v závislosti na jejich hodnosti a povinnostech poskytnout minimální výpovědní dobu od šesti měsíců do dvou let před zamýšleným odjezdem. ECB ukládá určitým kategoriím zaměstnanců povinné čekací doby [3] Doba trvání čekací doby závisí rovněž na hodnosti a povinnostech dotyčného zaměstnance a pohybuje se od tří měsíců do nejvýše dvou let.

6. Pokud zaměstnanci hodlají během neplacené dovolené vykonávat pracovní činnost (která přesahuje rámec volnočasových aktivit), musí získat předchozí písemné povolení oddělení lidských zdrojů (GR HR). Tyto pracovní činnosti mohou být povoleny pouze tehdy, pokud nijak nenarušují výkon pracovních povinností zaměstnance vůči ECB a nepředstavují pravděpodobný zdroj střetu zájmů. Před vydáním takového povolení konzultuje GR HR s nevládní organizací, která posuzuje riziko střetu zájmů. Pokud CGO zjistilo riziko střetu zájmů, musí CGO určit opatření ke zmírnění tohoto rizika a radit nadřízeným o těchto opatřeních. Zaměstnanci na neplacené dovolené jsou i nadále vázáni povinnostmi nenarušovat jejich profesní nezávislost a nestrannost ani poškozovat pověst ECB [4] .

7. Zaměstnanci ECB musí dodržovat pravidla týkající se důvěrnosti informací a požádat o povolení ke zveřejnění těchto informací v rámci ECB nebo mimo ni. Bývalí zaměstnanci jsou i nadále vázáni povinnostmi nezveřejňovat informace, které podléhají profesnímu tajemství. [5] Porušení těchto povinností má závažné důsledky.

Šetření

8. V únoru 2022 nastoupil ekonom ECB do zaměstnání u banky soukromého sektoru během neplaceného volna z ECB. V návaznosti na obavy veřejnosti ohledně úlohy ekonoma ECB v bance, včetně mediální zprávy o jeho činnosti, která byla vnímána jako přímo související s jeho povinnostmi ECB, stáhl svou žádost o neplacené volno a odstoupil z ECB.

9. V této souvislosti zahájila veřejná ochránkyně práv v ECB šetření z vlastního podnětu týkající se otáčivých dveří. [6] Šetření se zaměřilo zejména na:

a) Jak ECB vyřídila konkrétní žádost o povolení zaměstnance ECB k nástupu do zaměstnání u banky soukromého sektoru během neplaceného volna.

B) obecněji řečeno, jak ECB vyřizovala žádosti zaměstnanců ECB na střední a vyšší úrovni, aby zahájili pracovní činnost buď během neplaceného volna, nebo poté, co opustili ECB.

10. V průběhu šetření vyšetřovací tým veřejného ochránce práv nahlédl do spisu ECB týkajícího se jednotlivého případu a přezkoumal podrobný přehled informací týkajících se dočasných nebo trvalých přesunů ostatních zaměstnanců ECB na střední nebo vyšší úrovni v letech 2020 a 2021. Vyšetřovací tým se rovněž setkal s příslušnými zástupci ECB, aby projednali kontrolu a další záležitosti vyplývající z šetření [7] .



11. Na inspekčním zasedání zástupci ECB uvedli, že ECB právě přezkoumává svůj etický rámec [8] a že by uvítala zpětnou vazbu od veřejného ochránce práv v tomto ohledu. Šetření proto zahrnovalo rovněž posouzení příslušných pravidel a způsobů, jak je lze zlepšit.

Jak ECB vyřídila žádost svého zaměstnance

Argumenty ECB

12. Případ se týkal žádosti ekonoma ECB o přijetí zaměstnání u banky soukromého sektoru během neplacené dovolené. Podle platných pravidel musí zaměstnanci ECB získat předchozí povolení k výkonu činností, které jsou profesní povahy nebo přesahují rámec toho, co lze rozumně považovat za dobrovolnou činnost. Toto povolení může být uděleno na dobu nejvýše pěti let. [9] Tato činnost nesmí nijak narušovat výkon pracovních povinností zaměstnance vůči ECB a nesmí představovat pravděpodobný zdroj střetu zájmů [10] .

13. Dne 12. října 2021 požádal ekonom ECB o povolení GR ECB pro lidská práva. V rámci posouzení CGO, zda by dovolená vedla ke střetu zájmů, uvedla, že potenciální zaměstnavatel je v tomto případě subjektem pod dohledem ECB. CGO nejprve vyjádřila pochybnosti o tom, zda žádost může nebo má být schválena v době, kdy byl zaměstnanec na neplacené dovolené. Vzhledem k tomu, že se však zaměstnanec neúčastnil činností v oblasti dohledu v ECB, ale spíše pracoval na odborné úrovni, což přispělo ke konkrétním aspektům výzkumu měnové politiky, skutečnost, že zaměstnavatel byl dohlíženým subjektem ECB, nebyla nakonec považována za relevantní.

14. Při posuzování rizika střetu zájmů CGO zvažila povahu úkolů zaměstnance vůči ECB a navrhované budoucí úkoly, jak je uvedeno v žádosti [11] . CGO konstatovala, že zaměstnanec nemá u ECB úkoly, které by přímo souvisely s potenciálním zaměstnavatelem, a že nebude mít úzké odborné kontakty s ECB při budoucím zaměstnání. CGO dále konstatovala, že zaměstnanec nepodléhá přechodnému období vzhledem k tomu, že jeho hodnota byla nižší než manažerská a že se neúčastnil dohledu. A konečně, CGO konzultovala s nadřízeným zaměstnance, který schválil žádost zaměstnance o povolení neplaceného volna.

15. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec informoval ECB o svém záměru vykonávat pracovní činnost s dostatečným předstihem, ECB byla schopna přijmout opatření ke zmírnění veškerých skutečných nebo potenciálních střetů zájmů více než tři měsíce před svým odchodem. Na začátku října zrušil nadřízený zaměstnanec přístupová práva k informacím souvisejícím s měnovou politikou, aby potenciálnímu zaměstnavateli nebyla poskytnuta žádná konkurenční výhoda. Před schválením žádosti ze strany GR HR ECB dne 22. října 2022 zrušila jeho přístup k utajovaným informacím [12] .

16. ECB rovněž zvažila, zda existuje riziko **vnímaného** střetu zájmů, a zjistila, že takové riziko bylo dostatečně zmírněno, protože:



- V rámci finančního sektoru by se obecně mělo za to, že ECB by přijala nezbytná proaktivní zmírňující opatření, jak je tomu v běžné praxi.
- Zaměstnanci ECB podléhají přísným požadavkům na důvěrnost, jejichž porušení má závažné důsledky.
- Pravidla pro zaměstnance ECB, včetně etického rámce, jsou k dispozici veřejnosti.

17. Na základě těchto prvků a v souladu s předchozími rozhodnutími CGO rozhodla, že neexistuje riziko střetu zájmů.

18. **GŘ pro lidská práva** ECB tuto žádost schválilo, neboť se domnívalo, že zkušenosti, které zaměstnanec získá během výkonu zaměstnání, by byly pro ECB relevantní a že tento krok nebude mít vliv na práci a operace ECB.

19. Po udělení povolení se ECB dozvěděla, že skutečné úkoly zaměstnance se liší od úkolů popsaných v původní žádosti. Podle mediální zprávy a příspěvku na sociálních sítích by zaměstnanec poskytoval nejen obecný výhled na evropskou ekonomiku, ale také prognózu budoucích měnověpolitických rozhodnutí. To znamenalo, že by pracoval konkrétněji na tématech, která by přímo spadala do pravomoci ECB.

20. Vzhledem k této změně okolností požádala ECB o objasnění povahy úkolů, které plní zaměstnanci ECB u banky. Dne 22. března 2022 zaměstnanec stáhl svou žádost o neplacené volno a odstoupil z ECB.

Hodnocení veřejného ochránce práv

21. Veřejná ochránkyně práv konstatuje, že ECB vycházela spíše z popisu zamýšleného zaměstnání od zaměstnance než z popisu úkolů vypracovaných potenciálním zaměstnavatelem. Společnost CGO obdržela formální popis práce od banky až dne 8. března 2022. Veřejný ochránce práv se domnívá, že pokud by byl oficiální popis práce předložen v říjnu 2021, mohl by přiměřeně ovlivnit rozhodnutí o schválení žádosti o neplacené volno [13]
Veřejný ochránce práv předloží ECB odpovídající návrh níže.

22. Dne 1. února 2022 byly na sociálních sítích vzneseny obavy ohledně stěhování zaměstnanců ECB do banky. Další obavy byly vzneseny na veřejnosti ve dnech 7. a 9. února 2022 v návaznosti na zprávu sdělovacích prostředků, že banka soukromého sektoru sdílela s klienty poznámku k zasedání Rady guvernérů ECB dne 3. února 2022, které spoluautorem zaměstnanci ECB.

23. CGO uvedla, že se dozvěděla o obavách vznesených v původním příspěvku na sociálních sítích až dne 1. března 2022. Poté dne 4. března 2022 požádala banku o kopii oficiálního popisu práce. [14] Veřejná ochránkyně práv se domnívá, že to vedlo ke zpoždění při přehodnocení povahy činnosti zaměstnance u banky soukromého sektoru během dovolené.
Veřejná ochránkyně práv níže předloží odpovídající návrh.



24. Veřejná ochránkyně práv uznává, že ECB uplatnila zmírňující opatření tři měsíce před přesunem zaměstnance s cílem zajistit, aby zaměstnanec neměl přístup k žádným citlivým informacím. ECB rovněž následně posoudila směnku zaslanou soukromou bankou jejím klientům. Učinila tak, aby ověřila, že zaměstnanec neporušil svou povinnost zachovávat služební tajemství.

25. Veřejná ochránkyně práv se však domnívá, že ECB mohla učinit aktivnější kroky, aby rozptýlila jakékoli obavy ohledně toho, zda byl tento krok v souladu s jejími etickými pravidly. Zatímco zasvěcení finančního sektoru si mohou být obecně vědomi toho, jak ECB funguje, veřejnost toto porozumění nemusí mít. ECB se například mohla okamžitě veřejně zabývat:

- obava, že důvěrné informace byly použity ve sdělení ze dne 7. února; a
- skutečnost, že tři měsíce před odjezdem zaměstnance uplatnila zmírňující opatření k řešení rizik střetu zájmů.

Veřejná ochránkyně práv níže předloží odpovídající návrh.

Případy otáčivých dveří v letech 2020 a 2021

Argumenty ECB

26. Právo pracovat je základním právem a jakékoli omezení tohoto práva musí být v souladu se zásadou proporcionality. ECB bere velmi vážně potřebu řešit střety zájmů vyplývající z činností po skončení pracovního poměru a pracovních činností během neplacené dovolené. Při tom bere v úvahu celé spektrum zmírňujících opatření. Pokud identifikuje rizika, má za cíl přijmout opatření, která tato rizika odpovídajícím způsobem zmírní a jsou přiměřená. To může zahrnovat dočasné zákazy přijímání nových pozic.

27. ECB se domnívá, že zaměstnanci mohou rozvíjet své dovednosti tím, že zaujmou pozice mimo ECB. ECB automaticky nevylučuje konkrétní typy pracovních činností během neplacené dovolené, ale spíše se snaží vyhodnotit rizika a zacházet s podobnými případy rovným dílem. Při posuzování žádostí zaměstnanců bere ECB při určování podmínek nebo zmírňujícího opatření, které navrhuje, v úvahu odslouženou dobu zaměstnance.

28. Pravidla pro zaměstnance ECB popisují typy potenciálních zaměstnavatelů pro pracovní činnosti vykonávané během neplaceného volna, a to: národní centrální banky; vnitrostátní orgány dohledu v rámci jednotného mechanismu dohledu; Orgány, instituce nebo jiné subjekty EU; dalších mezinárodních organizací. Pokud se jeho GR HR domnívá, že zkušenosti získané v důsledku doby zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti jsou pro ECB relevantní, mohou potenciální zaměstnavatelé rovněž zahrnovat: akademické instituce; soukromý sektor; nebo vnitrostátní veřejné nebo mezivládní organizace jiné než uvedené výše. [15]

29. Šetření veřejného ochránce práv se zabývalo 26 případy zaměstnanců ECB, kteří zahájili pracovní činnost po opuštění ECB buď dočasně (během neplacené dovolené), nebo trvale [16] .



30. V roce 2020 i v roce 2021 se dva ze třinácti případů týkaly žádostí o povolení profesní činnosti v soukromém sektoru, zatímco na neplacené dovolené zahrnující středně postavené zaměstnance. Všechny ostatní žádosti se týkaly povolení k pracovním činnostem po skončení mandátu, kdy zaměstnanci ECB trvale opustili.

31. Devět ze třinácti případů v roce 2020 a osm ze třinácti případů v roce 2021 zahrnovaly povinnost zaměstnance informovat ECB o možném datu zahájení. V každém ze dvou přezkoumávaných let existoval jeden případ, na který se vztahovala povinná lhůta na rozmyšlenou, což znamená, že dotyčná osoba nemohla zastávat dotčenou pozici po dobu tří měsíců poté, co opustila ECB. V roce 2020 se na tři případy vztahovalo internalizované čekací období (kdy například zaměstnanci čerpali dovolenou za kalendářní rok/rodičskou dovolenou nebo byli znovu přiděleni na nekritické úkoly), ale v roce 2021 žádný. V době, kdy byl zaměstnanec ještě ve službě, se na devět případů vztahovala zmírňující opatření, například zrušením přístupových práv k citlivým informacím nebo přeřazením na nekritické úkoly. Ve třech z těchto devíti případů se na zaměstnance nevztahovala lhůta na rozmyšlenou.

32. Převážná většina žádostí zaměstnanců o přijetí nových pracovních míst je včas oznámena tak, aby ECB mohla řešit případná rizika a v případě potřeby přijmout zmírňující opatření. [17] ECB se o tom snaží zvýšit povědomí, a to i prostřednictvím seminářů a on-line odborné přípravy.

33. ECB aktivně nesleduje dodržování podmínek, které stanoví v rozhodnutích o povolení žádostí o zahájení profesní činnosti. Navazuje však na dotčené zaměstnance, jsou-li upozorněni na údajná porušení. Bývalí zaměstnanci jsou povinni oznámit jakýkoli záměr změnit své pracovní postavení po dobu příslušného období na rozmyšlenou.

Hodnocení veřejného ochránce práv

34. Ve všech spisech přezkoumávaných v rámci tohoto šetření se zaměstnanci ECB (na různých úrovních) přesunuli do soukromého sektoru, ať už dočasně nebo trvale. To zahrnovalo obsazení pracovních míst v subjektech a bankách, které jsou pod dohledem ECB.

35. Přezkoumávané případy nezahrnovaly zaměstnance ECB, kteří požádali o práci u vnitrostátního regulačního orgánu nebo orgánu dohledu, subjektu EU nebo jiného orgánu veřejné moci. [18] V letech 2020 až 2021 všichni čtyři zaměstnanci žádající o neplacené volno za účelem výkonu pracovních činností šli do soukromého sektoru. Kromě konkrétního případu ekonoma, kterého se toto šetření zabývalo, zahrnovaly další případy přesuny k poskytovateli dat a obchodní platformy, společnosti zabývající se finančními technologiemi a velké investiční společnosti.

36. Zaměstnanci ECB mohou být díky svým kontaktům, odborným znalostem a znalostem zjevně atraktivní pro zaměstnavatele v soukromém sektoru, zejména ve finančním sektoru. Za účelem zmírnění rizik střetů zájmů spojených s takovými přesuny se ECB do značné míry



spoléhala na opatření, zatímco zaměstnanci byli stále zaměstnanci ECB (např. omezení přístupu k určitým informacím nebo přeřazení na nekritické činnosti). V letech 2020 a 2021 bylo povinné čekací období po opuštění ECB podmíněno pouze jedním odcházejícím zaměstnancem.

37. Ve svém posouzení se CGO opírá o načasování oznámení dotčeného zaměstnance. Zaměstnanci musí CGO oznámit, pokud jsou diskuse o budoucích pracovních činnostech v pokročilé fázi a v každém případě před tím, než se rozhodnou, zda pracovní místo přijmou. Veřejná ochránkyně práv bere na vědomí, že ECB vydala pokyny pro výklad zaměstnanců v oblasti poslužných pracovních činností. Mezi tyto výkladové pokyny patří, že zaměstnanec by měl CGO oznámit, „*jakmile konkrétní jednání týkající se budoucí pracovní činnosti dokumentují potenciální zájem potenciálního zaměstnavatele na přijetí zaměstnance, pokud by to mohlo vést ke střetu zájmů*“. Veřejný ochránce práv je toho názoru, že tyto obecné zásady týkající se načasování oznámení by se měly vztahovat na oba scénáře, kdy se zaměstnanci ECB dočasně nebo trvale přestěhují z ECB, a měly by se odrazit v etickém rámci ECB.

38. Skutečnost, že se zaměstnanci ECB přestěhují převážně do soukromého sektoru, zvyšuje riziko střetu zájmů. Toto zvýšené riziko by mělo být zohledněno při posuzování žádostí manažerů ECB, CGO a GR HR. To by mohlo zahrnovat například navržení dostatečně dlouhých dob na rozmyšlenou nebo opatření k řešení rizik pro dobrou pověst a povinnost loajality zaměstnanců na neplacené dovolené. V této souvislosti by ECB měla zajistit, aby omezení, která ukládá, byla přiměřená a mohla být sledována a vynucována. Pokud žádost o zahájení činnosti představuje rizika, která nelze odpovídajícím způsobem zmírnit omezeními, nebo nelze-li omezení účinně sledovat nebo vymáhat, neměla by ECB zaměstnancům povolit, aby tyto činnosti zahájili během neplaceného volna. **Veřejná ochránkyně práv předloží příslušný návrh níže .**

Revize etického rámce ECB

39. Etický rámec stanoví etické požadavky a povinnosti zaměstnanců ECB [19] a vztahuje se na všechny zaměstnance ECB, včetně těch, kteří jsou vysláni, a zaměstnanců na dobu určitou. [20] Etický rámec stanoví mimo jiné *zvláštní* pravidla pro zajištění nezávislosti jejich zaměstnanců, pokud jde o střet zájmů [21] , vnější činnosti [22] a omezení po skončení pracovního poměru [23] .

40. ECB konzultovala veřejného ochránce práv v roce 2014, když revidovala svůj etický rámec. [24] Veřejný ochránce práv uvedl, že ECB musí zajistit a prokázat, že její zaměstnanci vykonávají své funkce s nejvyšším stupněm profesionality a bezúhonnosti, a zdůraznil, že je třeba věnovat zvláštní pozornost pravidlům a politikám ECB v oblasti etiky. Veřejná ochránkyně práv rovněž vyjádřila znepokojení nad tím, že doba na rozmyšlenou se vztahuje pouze na pracovní místa u úvěrových institucí pod dohledem ECB, kdy byl zaměstnanec přímo zapojen do dohledu nad tímto subjektem nebo přímým konkurentem. To by mohlo vést k tomu, že tito zaměstnanci budou moci vstoupit do jiných subjektů soukromého sektoru (např. poradenských firem) bez jakéhokoli přechodného období.



41. ECB právě přezkoumává svůj etický rámec [25] a očekává se, že přezkum bude dokončen v roce 2023. V souvislosti s tímto šetřením ECB vyzvala veřejného ochránce práv, aby předložil návrhy na zlepšení etického rámce ECB. Veřejná ochránkyně práv tuto příležitost uvítala a předkládá návrhy týkající se těch částí etického rámce, na které se toto šetření vztahuje.

42. Etický rámec zohledňuje odlišné úlohy ECB, pokud jde o: i) měnová politika a ii) úkoly v oblasti dohledu. [26] Zvláštní důraz klade na zajištění nezávislosti svých zaměstnanců a osob zapojených do jejího rozhodování ve vztahu k jeho úkolům v oblasti dohledu. Existují různé požadavky týkající se výpovědi a čekací doby v závislosti na: i) zda úkoly jednotlivce zahrnují dohled, ii) jejich úlohu nebo platovou třídu v rámci ECB a iii) povahu potenciálního zaměstnavatele. Veřejný ochránce práv má za to, že podle stávajícího rámce lze tyto lhůty pouze prominout, zkrátit nebo prodloužit, ale neuložit [27] .

43. Přechodné příspěvky [28] mohou být vypláceny bývalým zaměstnancům, kterým je na konci svého pracovního poměru u ECB zakázáno vykonávat konkrétní pracovní činnost. Tyto příspěvky se vyplácejí, pokud bývalí zaměstnanci nemohou najít vhodnou alternativu, a v důsledku toho jsou nezaměstnaní.

44. Na základě šetření veřejná ochránkyně práv konstatuje, že zaměstnanci, kteří podléhají krátkým oznamovacím lhůtám a/nebo lhůtám na rozmyšlenou (na základě jejich platové třídy nebo povinností), mohou být nicméně vystaveni riziku střetu zájmů nebo obav o dobrou pověst, pokud dočasně nebo trvale opustí ECB. ECB se s těmito zaměstnanci může dohodnout na dobrovolném rozmyšlení. ECB může rovněž internalizovat období na rozmyšlenou, zatímco zaměstnanci jsou stále v ECB, nebo přijmout jiná zmírňující opatření, například zrušením přístupových práv k neveřejným informacím nebo přeřazením zaměstnanců na nekritické úkoly. Tato opatření však mají svá omezení. Například to, zda lze přijmout vhodná zmírňující opatření, když je zaměstnanec stále ve službě ECB, závisí na načasování oznámení.

45. Veřejná ochránkyně práv rovněž konstatuje, že pravidla ECB stanoví kratší lhůty pro případné zákazy lobbování bývalých kolegů, než je stanoveno v článku 16 služebního řádu EU (šest měsíců pro vyšší zaměstnance ECB ve srovnání s jedním rokem u vyšších zaměstnanců, na něž se vztahuje služební řád EU). [29] I když povaha lobbistických činností se může lišit na úrovni ECB vzhledem ke svým specifickým povinnostem, veřejná ochránkyně práv se domnívá, že by ECB měla zaujmout obezřetnější přístup.

46. Veřejná ochránkyně práv je toho názoru, že ECB by mohla posílit svůj etický rámec a předložit ECB příslušné návrhy níže.

Závěry

Na základě šetření veřejný ochránce práv uzavře tento případ s těmito závěry:

ECB by měla uplatňovat robustnější přístup, pokud jde o přesuny otáčivých dveří ve



středním hodnocení a vedoucí pracovníky na pracovní místa v soukromém sektoru, zejména ve finančním sektoru, a to buď v době neplaceného volna z ECB, nebo po jejich odchodu či odchodu do důchodu.

Vzhledem k tomu, že ECB v současné době přezkoumává svůj etický rámec, veřejná ochránkyně práv šetření uzavírá tím, že došla k závěru, že v této fázi nejsou žádná další šetření opodstatněná.

ECB bude o tomto rozhodnutí informována .

Návrhy na zlepšení

1. ECB by měla požádat zaměstnance, aby předložili formální popis svých úkolů u svého potenciálního zaměstnavatele v jejich žádostech o zahájení externí činnosti během neplaceného volna nebo jako činnost po skončení pracovního poměru.

2. ECB by měla vypracovat opatření ke sledování toho, zda (bývalí) zaměstnanci dodržují jejich etické povinnosti a/nebo podmínky uložené ECB.

3. ECB by měla v jednotlivých případech posoudit, zda by proaktivní komunikace byla užitečná v případech, kdy jsou veřejně vzneseny obavy.

4. Pokud se ECB domnívá, že žádost zaměstnance o zahájení pracovní činnosti během neplacené dovolené představuje rizika, která nelze odpovídajícím způsobem zmírnit omezeními, nebo pokud omezení nelze účinně sledovat nebo vymáhat, neměla by takovou žádost schválit.

V souvislosti s revizí etického rámce ECB by ECB měla zvážit:

5. Rozšíření působnosti zaměstnanců, na něž se vztahují přísnější požadavky na oznamování a/nebo na rozmyšlenou nebo jinak uplatňují obecný minimální požadavek na všechny zaměstnance podobným ustanovením služebního řádu týkajícím se pracovních činností po skončení služebního poměru.

6. Zvýšení zákazu bývalých vedoucích zaměstnanců ECB lobbovat za své bývalé kolegy na dvanáct měsíců a nařídít stávajícím zaměstnancům ECB, aby se vyhnuli preferenčnímu zacházení s bývalými kolegy.

7. Zda zaměstnanci na dovolené mohou v duchu etických pravidel ECB zastávat funkce v soukromých firmách ve finančním sektoru. Bude-li tato praxe pokračovat, měla by ECB zvážit, jak by mohla lépe řešit rizika střetu zájmů a rizika jak pro pověst ECB, tak pro povinnost loajality zaměstnanců.

8. Podmínit povolování pracovních činností zaměstnanců na dovolené nebo bývalých



zaměstnanců tím, že nový zaměstnavatel zveřejní podmínky stanovené ECB. Od bývalých zaměstnanců a osob na dovolené by mělo být přinejmenším požadováno, aby oznámili svému novému zaměstnavateli zmírňující opatření obsažená v povolení uloženém ECB, jakož i svou trvalou povinnost nezveřejňovat informace, které podléhají profesnímu tajemství.

9. Zveřejnění podmínek pro schvalování činností bývalých vedoucích pracovníků po skončení pracovního poměru.

10. Uvedení definice střetu zájmů do oddílu III etického rámce do souladu s ostatními částmi právního rámce ECB. V současné době definice v oddíle III neodkazuje na „skutečné“ střety zájmů, ale pouze na možné a vnímané konflikty.

Emily O'Reillyová

Evropský veřejný ochránce práv

Štrasburk, 26. října 2022

Příloha 1: Příslušná ustanovení etického rámce

Zaměstnanci ECB – Etický rámec

Vnější činnosti

Okupační činnosti ex post

Pravidlo

Zaměstnanci musí získat písemné povolení **před zahájením externí činnosti**, která je profesní povahy nebo přesahuje rámec toho, co lze rozumně považovat za volnočasovou činnost.

Pravidlo

Zaměstnanci **informují CGO**, pokud **povaha pracovní činnosti může vést ke střetu zájmů** s profesními povinnostmi zaměstnance.

Postup

GŘ-HR po konzultaci i) CGO (posouzení rizika střetu zájmů) a ii) **příslušní přímí správci**



udělí takové povolení , pokud:

a) vnější činnost **nijak nenarušuje výkon pracovních povinností** zaměstnance vůči ECB a:

B) nepředstavuje pravděpodobný zdroj střetu zájmů .

Postup

Stávající zaměstnanci (všechny úrovně):

CGO posuzuje, zda došlo ke střetu zájmů . Pokud tomu tak je, **CGO informuje odpovědného nadřízeného a radí mu o vhodných opatřeních** , která mají být zahájena za účelem zmírnění střetu zájmů, včetně případného zbavení odpovědnosti zaměstnance za příslušnou záležitost.

Někteří současní a bývalí zaměstnanci musí CGO **před přijetím jakékoli pracovní činnosti** oznámit (délka trvání závisí na hodnotě a povinnostech).

Termín/podmínky

Podmínky:

Podle povolení + na základě informací uvedených v žádosti zaměstnance.

Toto povolení se uděluje na dobu nejvýše pěti let.

Chování zaměstnanců neoslabuje **jejich profesní nezávislost a nestrannost ani nepoškozuje pověst ECB.**

Musí:

i)

plní své povinnosti svědomitě, **čestně a bez ohledu na vlastní zájmy** nebo národní zájmy;

II)

vyhýbat se situacím, které vedou ke střetu zájmů nebo mohou být vnímány jako takové, včetně situací vyplývajících z následných pracovních činností;

(III)

dhere **na** nejvyšší standardy **profesní etiky a jednat s loajalitou** k Unii a ECB.

Zaměstnanci **jsou těmito povinnostmi nadále vázáni po dobu dovolené** z ECB.



Podmínky a podmínky:

Povinné lhůty na rozmyšlenou pro některé zaměstnance v závislosti na hodnosti a povinnostech (maximálně 2 roky), které může výkonná rada prominout, zkrátit nebo prodloužit.

Zaměstnanci se zdrží neoprávněného vyjádření jakýchkoli informací, které obdrželi při plnění svých povinností, a to i po skončení svých povinností, pokud tyto informace již nebyly zveřejněny.

Příloha 2: Individuální případ časové osy

Datum

Opatření ECB

Činnost zaměstnance ECB

Před 12. říjnem 2021

Nadřízený zaměstnance odvolal z informačního okruhu týkajícího se měnové politiky.

Vyměnil si se svým vedením a GŘ HR o svém záměru usadit se v bance během neplacené dovolené.

Října 2021

Úřad pro compliance a správu (CGO) zahájil posuzování žádosti zaměstnance.

Informoval CGO o své žádosti o dovolenou za účelem mobility za účelem získání zaměstnání v bance soukromého sektoru a požádal o jejich příspěvek z etického hlediska.

Října 2021

CGO požádala zaměstnance o další informace.

Odpověděl na žádost o další informace.

CGO vyzvala zaměstnance k dalšímu objasnění. Po obdržení vysvětlení dospěla CGO k závěru, že zaměstnanec nemá v ECB žádné úkoly, které by se vztahovaly k potenciálnímu zaměstnavateli, a že zaměstnanec nebude mít žádný kontakt s ECB při budoucím zaměstnání.



Října 2021

CGO se písemně obrátila na nadřízeného zaměstnance, aby potvrdila úkoly zaměstnance v ECB i u potenciálního zaměstnavatele.

Nadřízený potvrdil telefonicky a dodal, že odstranění zaměstnance z údajů o měnové politice bylo důležité pro to, aby potenciálnímu zaměstnavateli nebyla poskytnuta žádná konkurenční výhoda, a uznal, že dotčené informace časem ztrácejí význam.

Října 2021

ECB odebrala zaměstnanci přístup k utajovaným informacím.

Října 2021

CGO napsal zaměstnanci, že podmínky pro přijetí budoucího zaměstnání v bance během dovolené byly splněny z etického hlediska, protože: 1. neměl úkoly, které by se vztahovaly k potenciálnímu zaměstnavateli;

2. nebude mít úzké odborné kontakty s ECB v případě potenciálního zaměstnání;

3. nepodléhala období na rozmyšlenou;

4. by vedl tým ekonomů, který poskytuje výzkum, na jehož základě bude banka rozvíjet pohled na pravděpodobný vývoj evropského hospodářství.

CGO souhlasila s preventivními opatřeními ke zrušení přístupu k informacím týkajícím se formulace doporučení pro měnovou politiku, aby se zabránilo podezření na privilegovaný přístup k informacím o možných rozhodnutích Rady guvernérů.

Října 2021

GR HR schválilo žádost o neplacené volno.

Února 2022

Zahájil novou okupaci v bance, když byl na dovolené z ECB.

Publikovaný příspěvek na sociálních médiích uvádějící začátek nového zaměstnání, který se překrýval s předchozími úkoly v ECB.

Února 2022

Zasedání Rady guvernérů ECB



Února 2022

Spoluautorem poznámky pro banku, která komentovala zasedání Rady guvernérů ECB dne 3. února 2022.

Března 2022

CGO je informována o příspěvku zaměstnance na sociálních sítích ze dne 1. února 2022.

Března

2022

CGO a nadřízený zaměstnanců diskutují o příspěvku na sociálních sítích, který obsahoval popis úkolu, který se zdál být v rozporu s popisem uvedeným v žádosti o povolení neplaceného volna.

3.–8. března 2022

CGO byla vyměněna s novým zaměstnavatelem zaměstnance, aby získala oficiální popis úkolu

A 21. března 2022

CGO byla vyměněna s novým zaměstnavatelem zaměstnance, aby projednala otázky týkající se režimu neplaceného volna ECB.

Března 2022

Stáhl žádost o neplacené volno a odstoupil z ECB.

[1] Nový etický rámec nahrazuje část 0 pravidel pro zaměstnance ECB (zveřejněný v Úředním věstníku dne 6. listopadu 2020). Samotná pravidla pro zaměstnance byla aktualizována dne 1. května 2022. Tato pravidla, a tím i rámec, se vztahují na všechny zaměstnance ECB, včetně vyslaných a smluvních zaměstnanců. Viz:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[Odkaz]

[2] Přehled příslušných ustanovení etického rámce ECB viz příloha 1.

[3] Viz část 0.2.8.3 pravidel pro zaměstnance.



[4] Idem.

[5] Etický rámec vyžaduje, aby zaměstnanci ECB dodržovali její pravidla týkající se správy a důvěrnosti informací a aby požádali o povolení ke zveřejnění těchto informací, ať už v rámci ECB, nebo mimo ni. Viz část 0.3.1 pravidel pro zaměstnance.

[6] Viz úvodní dopis zde: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Odkaz].

[7] Viz zpráva z inspekčního zasedání zde: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Odkaz].

[8] Více informací: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Odkaz]

[9] Povolení se nevyžaduje pro vnější činnosti, které jsou i) neplacené, ii) v oblasti kultury, vědy, vzdělávání, sportu, charitativní činnosti, náboženství, sociální nebo jiné dobročinné práce a iii) nesouvisej s pracovními povinnostmi ECB nebo zaměstnance v ECB. Některé výjimky platí i pro odbory a veřejné funkce.

Střet zájmů je definován jako situace, kdy zaměstnanci mají osobní zájmy, které mohou ovlivnit nebo se zdá ovlivnit nestranný a objektivní výkon jejich pracovních povinností. Osobní zájmy jsou definovány jako jakákoli výhoda nebo potenciální požitky finanční nebo nefinanční povahy pro zaměstnance, jejich rodinné příslušníky, jejich ostatní příbuzné nebo okruh přátel a blízkých známých. Viz část 0.2.1 pravidel pro zaměstnance.

Perspektivní práce byla popsána jako vedoucí tým ekonomů, kteří by poskytovali výzkum, na jehož základě by potenciální zaměstnavatel vyvinul pohled na pravděpodobný vývoj evropského hospodářství.

[12] Informace označené „Tajné“ nebo „Důvěrné“ podle klasifikačního systému ECB.

[13] Viz příloha I pro časový osu jednotlivého případu.

[14] Důvod.

[15] Viz: Čl. 5.12.1a písm. b) pravidel pro zaměstnance ECB.

[16] Přehled je rozdělen mezi manažerské pozice (platová pásma ECB I a vyšší), stejně jako střední, ale nemanžerské pozice (ECB platová pásma F/G až H), kteří pracují pro oddělení bankovního dohledu, z nichž obě jsou předmětem formálních období na rozmyšlenou, a podle generálního ředitelství a ředitelství. V roce 2020 bylo 13 případů a v roce 2021 13 případů.

[17] Viz článek 0.2.8.1 pravidel pro zaměstnance ECB, který stanoví rámec pro „vyjednávání budoucích pracovních činností“.



[18] V roce 2020 a 2021 se vyskytly dva případy zaměstnanců z národní centrální banky nebo příslušného orgánu, kteří byli dočasně vysláni do ECB a kteří ECB oznámili, že mají v úmyslu nastoupit do zaměstnání v soukromém sektoru.

[19] V poslední revizi byl nahrazen oddíl III část 0 pravidel pro zaměstnance ECB (zveřejněný v Úředním věstníku EU dne 6. listopadu 2020). Samotná pravidla pro zaměstnance byla aktualizována dne 1. května 2022. Viz:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Shrnutí etického rámce viz příloha 2.

[21] Viz část 0.2.1 pravidel pro zaměstnance.

[22] Viz část 0.2.6 pravidel pro zaměstnance.

[23] Viz část 0.2.8 pravidel pro zaměstnance.

[24] Viz pracovní dokument útvarů Evropské veřejné ochránkyně práv o revizi etického rámce ECB, zde: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Odkaz]

[26] Pro příslušné odkazy na právní předpisy viz příloha 2.

[27] To znamená, že zaměstnanci, na které se nevztahuje povinná doba na rozmyšlenou v etickém rámci, nemohou být po svém odchodu podrobeni povinnému období na rozmyšlenou ze strany ECB. Naproti tomu služební řád podle článku 16 ponechává možnost (dočasného) zákazu na uvážení orgánu, pokud by zaměstnání mohlo být v rozporu s jeho oprávněnými zájmy a souvisí s prací vykonávanou bývalým úředníkem během posledních tří let služby.

[28] Viz článek 36a části I a článek 31a části II etického rámce ECB, který stanoví, že je *-li zaměstnanci „zakázán v důsledku doby na rozmyšlenou vykonávat určitou pracovní činnost a který nemůže najít vhodnou alternativní pracovní činnost a je v důsledku toho nezaměstnaný“*, pobírá tento člen zvláštní měsíční příspěvek ve výši 80 % posledního základního platu za první rok, 60 % za následující rok.

[29] Viz čl. 0.2.8.3 písm. f) pravidel pro zaměstnance.