

*Η μετάφραση αυτής της σελίδας είναι προϊόν αυτόματης μετάφρασης [Σύνδεσμος]. Οι αυτόματες μεταφράσεις μπορεί να περιέχουν σφάλματα που δυνητικά μειώνουν τη σαφήνεια και την ακρίβεια· ο Διαμεσολαβητής δεν φέρει καμία ευθύνη για τυχόν αποκλίσεις. Για πιο αξιόπιστες πληροφορίες και μεγαλύτερη νομική ασφάλεια, ανατρέξτε στην πρωτότυπη έκδοση που αγγλικά περιέχεται στον ανωτέρω σύνδεσμο. Για περισσότερες πληροφορίες συμβουλευτείτε τη [γλωσσική και μεταφραστική πολιτική \[Σύνδεσμος\]](#) μας.*

## **Απόφαση στην υπόθεση OI/3/2021/KR σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας χειρίστηκε τις αιτήσεις του πρώην διευθύνοντος συμβούλου του για την ανάληψη ανώτερων θέσεων στην Airbus**

Απόφαση

**Υπόθεση OI/3/2021/KR - Εκκίνηση έρευνας στις 22/02/2021 - Σύσταση σχετικά με 13/07/2021 - Απόφαση στις 28/01/2022 - Εμπλεκόμενο θεσμικό όργανο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας ( Αποδοχή σχεδίου σύστασης από το όργανο ) |**

Η υπόθεση αφορούσε την απόφαση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Άμυνας (ΕΟΑ) να εγκρίνει, υπό όρους, δύο θέσεις εργασίας του πρώην διευθύνοντος συμβούλου του, συγκεκριμένα ως επικεφαλής δημοσίων υποθέσεων της Airbus Spain και ως στρατηγικού συμβούλου της Airbus Defence and Space.

Ο Διαμεσολαβητής διαπίστωσε δύο περιπτώσεις κακοδιοίκησης και διατύπωσε δύο συστάσεις και μία πρόταση για την αποφυγή παρόμοιων ζητημάτων στο μέλλον.

Πρώτον, η Διαμεσολαβήτρια συνέστησε ότι, στο μέλλον, ο ΕΟΑ θα πρέπει να απαγορεύει στους ανώτερους υπαλλήλους του να αναλαμβάνουν θέσεις μετά τη θητεία τους σε περίπτωση σαφούς σύγκρουσης συμφερόντων με τα έννομα συμφέροντα του ΕΟΑ.

Δεύτερον, η Διαμεσολαβήτρια συνέστησε στον ΕΟΑ να καθορίσει τα κριτήρια για την απαγόρευση τέτοιων μετακινήσεων, προκειμένου να δοθεί σαφήνεια στο ανώτερο προσωπικό. Οι υποψήφιοι για ανώτερες θέσεις του ΕΟΑ θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τα κριτήρια αυτά.

Επιπλέον, η Διαμεσολαβήτρια πρότεινε στον ΕΟΑ να διασφαλίσει ότι το ειδικό έντυπο για όσους υποβάλλουν αίτηση για τη χορήγηση άδειας για προβλεπόμενες θέσεις εργασίας καταρτίζεται κατά τρόπο ώστε τα (πρώην) μέλη του προσωπικού να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες



ώστε ο ΕΟΑ να είναι σε θέση να διενεργεί εξαρχής ουσιαστική αξιολόγηση.

Ο ΕΟΑ συμφώνησε κατ' ουσίαν να εφαρμόσει τις συστάσεις σχετικά με την ενδεχόμενη απαγόρευση του προσωπικού να αναλάβει ορισμένες θέσεις και την παροχή κατευθυντήριων γραμμών στο προσωπικό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμόζε ένα τέτοιο μέτρο. Ανέφερε ότι είχε αρχίσει να θεσπίζει μέτρα για την εφαρμογή των συστάσεων. Ταυτόχρονα, ο ΕΟΑ έθεσε ορισμένα ερωτήματα σχετικά με τα πορίσματα του Διαμεσολαβητή, τα οποία ο Διαμεσολαβητής εξέτασε στην παρούσα απόφαση.

Η Διαμεσολαβήτρια καλεί τον ΕΟΑ να την ενημερώσει για τυχόν μελλοντικές ενέργειες στις οποίες προβαίνει σε σχέση με τις συστάσεις της, ιδίως όσον αφορά τα κριτήρια του ΕΟΑ για την απαγόρευση σκοπούμενων θέσεων εργασίας που οδηγούν σε σαφείς συγκρούσεις συμφερόντων.

## Ιστορικό της καταγγελίας

1. Τον Φεβρουάριο του 2021, η Διαμεσολαβήτρια κίνησε με δική της πρωτοβουλία έρευνα σχετικά με την απόφαση της Ευρωπαϊκής Αρχής Άμυνας (ΕΑΑ) να επιτρέψει στον πρώην διευθύνοντα σύμβουλο της να αναλάβει δύο ανώτερες θέσεις εργασίας στην Airbus, μια εταιρεία αεροδιαστημικής.
2. Ο Διαμεσολαβητής διεξήγαγε έρευνα [1], η οποία περιλάμβανε την επιθεώρηση των σχετικών εγγράφων του ΕΟΑ.
3. Κατά τη διάρκεια της έρευνάς της, η Διαμεσολαβήτρια διαπίστωσε ότι ο ΕΟΑ δεν είχε αξιολογήσει τους κινδύνους που συνδέονται με τα αιτήματα του πρώην διευθύνοντος συμβούλου με την απαιτούμενη πληρότητα που θα μπορούσε ευλόγως να αναμένεται από αυτόν.
4. Συγκεκριμένα, ο Διαμεσολαβητής διαπίστωσε δύο περιπτώσεις κακοδιοίκησης. Πρώτον, ο ΕΟΑ δεν επέβαλε επαρκώς αποτελεσματικούς περιορισμούς για τον μετριασμό των κινδύνων πραγματικών και εικαζόμενων συγκρούσεων συμφερόντων που εντοπίστηκαν από τον ΕΟΑ. [2] Δεύτερον, η θέση του στρατηγικού συμβούλου της Airbus Defence and Space θα έπρεπε να είχε απαγορευτεί, λόγω της φύσης της και του κινδύνου που ενέχει όσον αφορά τη σύγκρουση με το έννομο συμφέρον του ΕΟΑ.

## Συστάσεις και προτάσεις του Διαμεσολαβητή για βελτίωση

5. Τον Ιούλιο του 2021, η Διαμεσολαβήτρια διατύπωσε δύο συστάσεις για την αποφυγή μελλοντικών μελλοντικών προβλημάτων παρόμοιων με αυτά που διαπιστώθηκαν στην παρούσα έρευνα [3], αναφέροντας ότι ο ΕΟΑ θα πρέπει:



(I) Εφόσον είναι αναγκαίο στο μέλλον, να απαγορεύει στους ανώτερους υπαλλήλους του να αναλάβουν ορισμένες θέσεις μετά τη λήξη της θητείας τους. Κάθε τέτοια απαγόρευση θα πρέπει να περιορίζεται χρονικά, για παράδειγμα, για δύο έτη, και

II) Για να δοθεί σαφήνεια στο ανώτερο προσωπικό της, να καθορίσει κριτήρια σχετικά με το πότε θα απαγορεύσει τέτοιες κινήσεις. Οι υποψήφιοι για ανώτερες θέσεις του ΕΟΑ θα πρέπει να ενημερώνονται για τα κριτήρια όταν υποβάλλουν αίτηση.

**6.** Επιπλέον, η Διαμεσολαβήτρια υπέβαλε επίσης μία πρόταση για βελτίωση, και συγκεκριμένα: *«ο ΕΟΑ θα πρέπει να διασφαλίζει ότι το ειδικό έντυπο για όσους υποβάλλουν αίτηση για τη χορήγηση άδειας για προβλεπόμενες θέσεις εργασίας καταρτίζεται κατά τρόπο ώστε τα (πρώην) μέλη του προσωπικού να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες ώστε ο ΕΟΑ να είναι σε θέση να διενεργεί εξαρχής ουσιαστική αξιολόγηση.»*

**7.** Τον Οκτώβριο του 2021, ο ΕΟΑ απέστειλε την απάντησή του στον Διαμεσολαβητή. Ο ΕΟΑ αποδέχθηκε τις συστάσεις του Διαμεσολαβητή και έλαβε μέτρα για την εφαρμογή τους [4].

**8.** Σε σχέση με την πρώτη σύσταση του Διαμεσολαβητή, ο ΕΟΑ δήλωσε ότι, κατά την αξιολόγηση των αιτημάτων του προσωπικού για την ανάληψη δραστηριοτήτων μετά την έξοδο από την υπηρεσία, εξετάζει πάντα όλες τις επιλογές που έχει στη διάθεσή του βάσει του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του ΕΟΑ. Το ίδιο είχε κάνει και στην προκειμένη περίπτωση, είπε.

**9. Σε** συνέχεια της δεύτερης σύστασης της Διαμεσολαβήτριας, ο ΕΟΑ προέβη σε ουσιαστική επανεξέταση των εσωτερικών κανόνων, του υλικού καθοδήγησης και των υποδειγμάτων του. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΕΟΑ δήλωσε ότι εξετάζει:

- Κατευθυντήριες γραμμές για τους περιορισμούς μετά την έξοδο από την υπηρεσία, οι οποίες θα εφαρμοστούν μόλις εγκριθούν από τη διοίκηση του ΕΟΑ.
- Επικαιροποιημένη προκήρυξη κενής θέσης που περιλαμβάνει γλώσσα σχετικά με πιθανούς περιορισμούς ή/και απαγορεύσεις μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Για παράδειγμα, επισημαίνει τις απαιτήσεις του προσωπικού να ζητήσει την προηγούμενη έγκριση του Οργανισμού σε εύθετο χρόνο και πριν από την έναρξη της νέας θέσης και ότι η εν λόγω έγκριση μπορεί να απορριφθεί ή να χορηγηθεί υπό όρους. Επιπλέον, ορίζει την περίοδο απαγόρευσης της άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων για θέσεις ανώτερων υπαλλήλων μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία του Οργανισμού.
- Πιθανές νέες εσωτερικές διαδικασίες που περιορίζουν την πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες για τα μέλη του προσωπικού που εξακολουθούν να υπηρετούν όταν κοινοποιούν στον ΕΟΑ μια προβλεπόμενη νέα θέση εργασίας. Ωστόσο, ο ΕΟΑ δήλωσε ότι αυτό εξαρτάται από την πρακτική σκοπιμότητα. Ο ΕΟΑ δήλωσε ότι εξετάζει το θέμα αυτό με τον επικεφαλής αξιωματικό ασφάλειας πληροφοριών και το προσωπικό πληροφορικής.
- Δυνατότητα διορισμού Υπεύθυνου Δεοντολογίας του ΕΟΑ. Ωστόσο, αυτό απαιτεί πρόσθετους πόρους, τους οποίους ο ΕΟΑ δήλωσε ότι δεν διαθέτει επί του παρόντος.

**10.** Ο ΕΟΑ συμφώνησε με την πρόταση της Διαμεσολαβήτριας για βελτίωση και αναθεώρησε το έντυπο που δόθηκε στα (πρώην) μέλη του προσωπικού για να υποβάλλουν αίτηση έγκρισης για



μια προβλεπόμενη θέση εργασίας.

**11.** Ο ΕΟΑ δεν συμφώνησε με την παρατήρηση της Διαμεσολαβήτριας ότι δεν είχε αξιολογήσει τους κινδύνους που συνδέονται με τα αιτήματα του πρώην διευθύνοντος συμβούλου με την απαιτούμενη πληρότητα που θα μπορούσε εύλογα να αναμένεται από δημόσια αρχή. Ως εκ τούτου, ο ΕΟΑ δήλωσε ότι δεν συμφωνεί πλήρως με τις διαπιστώσεις κακοδιοίκησης του Διαμεσολαβητή.

**12.** Ενώ ο ΕΟΑ αναγνώρισε τα σημεία που είχε διατυπώσει η Διαμεσολαβήτρια και τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε στην έρευνά της, δήλωσε ότι θα επικροτούσε ένα πιο τεκμηριωμένο και συγκεκριμένο σκεπτικό όσον αφορά τον ορισμό του κατώτατου ορίου για την επιβολή προσωρινής απαγόρευσης της ανάληψης μιας μελλοντικής θέσης εργασίας.

**13.** Ο ΕΟΑ δήλωσε επίσης ότι θα επικροτούσε πρακτικές συμβουλές σχετικά με i) τι θα συνεπαγόταν ένα αποτελεσματικό σύστημα παρακολούθησης και επιβολής με συγκεκριμένους όρους, λαμβάνοντας υπόψη τους πόρους του ΕΟΑ και, για παράδειγμα, το γεγονός ότι ο ΕΟΑ δεν μπορεί να επιβάλει κυρώσεις για τη μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, και ii) τον τρόπο με τον οποίο μια απαγόρευση άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει προσωπικό άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ, όπως πρότεινε η Διαμεσολαβήτρια στη σύστασή της (βλ. υποσημείωση 2), τα οποία αποτελούν χωριστές νομικές οντότητες.

## Η αξιολόγηση του Διαμεσολαβητή μετά τη σύσταση

**14.** Η Διαμεσολαβήτρια χαιρετίζει τη συνέχεια που έδωσε ο ΕΟΑ στις συστάσεις της. Δεδομένου ότι δεν ολοκληρώθηκαν όλες οι εξαγγελθείσες δράσεις κατά τον χρόνο της απάντησης του ΕΟΑ, η Διαμεσολαβήτρια καλεί τον ΕΟΑ να την ενημερώσει για τυχόν μελλοντικές ενέργειες στις οποίες προβαίνει σε σχέση με τις συστάσεις της, και ιδίως όσον αφορά τις κατευθυντήριες γραμμές του ΕΟΑ σχετικά με τους περιορισμούς μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

**15.** Η Διαμεσολαβήτρια σημειώνει ότι, παρά την εποικοδομητική συνέχεια που έδωσε στις συστάσεις της, ο ΕΟΑ αμφισβητεί τις διαπιστώσεις κακοδιοίκησης και ορισμένα από τα επιχειρήματα στα οποία στηρίζεται η σύστασή της.

**16.** Η πρώτη διαπίστωση κακοδιοίκησης βασίστηκε σε λεπτομερή αξιολόγηση των περιορισμών που επέβαλε ο ΕΟΑ. Βάσει της αξιολόγησης αυτής, ο Διαμεσολαβητής έκρινε ότι ορισμένοι περιορισμοί δεν επαρκούσαν για να μετριάσουν τον κίνδυνο ο πρώην διευθύνων σύμβουλος να εμπλακεί σε άμεση ή έμμεση άσκηση πίεσης από ομάδες συμφερόντων και να υπερασπιστεί το προσωπικό του ΕΟΑ και το προσωπικό άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε θέματα με τα οποία είχε ασχοληθεί κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας του. Ο Διαμεσολαβητής αμφισβήτησε επίσης την ικανότητα του ΕΟΑ να παρακολουθεί και να επιβάλλει ορισμένους από τους περιορισμούς που εφάρμοσε.

**17.** Η δεύτερη διαπίστωση κακοδιοίκησης, δηλαδή ότι οι ανεπαρκώς μετριάσιμοι κίνδυνοι ήταν



ιδιαίτερα προβληματικοί για τον ρόλο του στρατηγικού συμβούλου της Airbus Defence and Space, βασίστηκε στην περιγραφή αυτής της θέσης εργασίας, η οποία περιλάμβανε « συμβολή εμπειρίας στην ανάλυση και τον καθορισμό κατευθυντήριων γραμμών δράσης για τη στρατηγική σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς και στο NATO, την ΕΕ ή μεμονωμένες χώρες στην Ευρώπη ή πέραν αυτής».

**18.** Η Διαμεσολαβήτρια εμμένει στην άποψή της ότι ο ΕΟΑ διέπραξε κακοδιοίκηση μη επιβάλλοντας επαρκώς αποτελεσματικούς περιορισμούς για τον μετριασμό των κινδύνων πραγματικών και εικαζόμενων συγκρούσεων συμφερόντων και μη απαγορεύοντας τη θέση στρατηγικού συμβούλου της Airbus Defence and Space.

## **Όσον αφορά το κατώτατο όριο απαγόρευσης μιας σκοπούμενης εργασίας**

**19.** Ο ΕΟΑ εξέφρασε την άποψη ότι η σύσταση της Διαμεσολαβήτριας δεν περιείχε «πιο τεκμηριωμένο και συγκεκριμένο σκεπτικό όσον αφορά τον καθορισμό του κατώτατου ορίου» για (προσωρινά) απαγόρευση αυτής της θέσης εργασίας. Μολονότι η Διαμεσολαβήτρια υποστηρίζει ότι η σύστασή της ήταν επαρκώς αιτιολογημένη, θα αξιοποιήσει την ευκαιρία αυτή για να μοιραστεί τις ακόλουθες σκέψεις.

**20.** Το άρθρο 18 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του ΕΟΑ προβλέπει ότι, όταν μια θέση εργασίας αφορά τα θέματα που απασχολούνται από τον (πρώην) υπάλληλο που ζητεί άδεια και υπάρχει κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων, ο ΕΟΑ διαθέτει ευρεία διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει να απαγορεύσει τη θέση αυτή ή να δώσει την έγκρισή του με την επιφύλαξη τυχόν περιορισμών που κρίνει κατάλληλους.

**21. Τα δικαστήρια** της ΕΕ έχουν παράσχει χρήσιμα στοιχεία όσον αφορά την αξιολόγηση των συγκρούσεων συμφερόντων που πρέπει να διενεργεί μια αρμόδια για τους διορισμούς αρχή βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ [5] (το άρθρο 18 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του ΕΟΑ είναι παρόμοιο). Τα δικαστήρια της Ένωσης έχουν κρίνει ότι η εξουσία της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής να εμποδίζει (πρώην) υπάλληλο να ασκεί δραστηριότητα μετά την έξοδο από την υπηρεσία εντός δύο ετών από τη λήξη της, αμειβόμενης ή μη, από την άσκηση της δραστηριότητας αυτής υπόκειται σε δύο διαφορετικές προϋποθέσεις: i) ότι η προτεινόμενη δραστηριότητα συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με τη δραστηριότητα του υπαλλήλου κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας του και ii) ότι η προτεινόμενη δραστηριότητα θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγκρουση με τα νόμιμα συμφέροντα του οργάνου [6]. Τα δικαστήρια της ΕΕ διευκρίνισαν ότι αρκεί η σχεδιαζόμενη δραστηριότητα να μπορεί να θεωρηθεί ότι προκαλεί (κίνδυνο) σύγκρουση συμφερόντων. [7] Τα δικαστήρια της ΕΕ αναγνωρίζουν ότι τα θεσμικά όργανα διαθέτουν ευρεία διακριτική ευχέρεια ως προς το θέμα αυτό.

**22.** Κατά την άποψη του Διαμεσολαβητή, η διατήρηση της εμπιστοσύνης του κοινού στον ΕΟΑ αποτελεί σημαντικό συμφέρον του ΕΟΑ και, κατ' επέκταση, της ΕΕ. Ο ΕΟΑ θα πρέπει να διασφαλίζει ότι αυτό το έννομο συμφέρον, μεταξύ άλλων, θα πρέπει να προστατεύεται όταν



εξετάζει τις σκοπούμενες θέσεις εργασίας πρώην υπαλλήλων.

**23.** Όταν πρώην μέλη του προσωπικού γνωστοποιούν στον ΕΟΑ την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν νέα θέση εργασίας, ο ΕΟΑ θα πρέπει να προβαίνει σε εκτίμηση κινδύνου για τη νέα αυτή θέση στο πλαίσιο των καθηκόντων και της ευθύνης του πρώην υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ΕΟΑ. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους κινδύνους:

I) σύγκρουση με τα έννομα συμφέροντα της ΕΕ·

II) ότι πληροφορίες που δεν είναι δημόσιες μπορούν να αποκαλυφθούν ή να χρησιμοποιηθούν καταχρηστικά· και

III) ότι πρώην μέλη του προσωπικού μπορούν να προσπαθήσουν να επηρεάσουν πρώην συναδέλφους.

Στην περίπτωση πρώην ανώτερων υπαλλήλων, οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να είναι ιδιαίτερα υψηλοί, όπως συνέβη στην παρούσα έρευνα που αφορούσε το ανώτερο στέλεχος του ΕΟΑ.

**24.** Ο Διαμεσολαβητής αναγνωρίζει ότι κάθε αίτηση για έγκριση δραστηριότητας μετά την έξοδο από την υπηρεσία θα πρέπει να αξιολογείται με βάση τα προσόντα της, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, το θεμελιώδες δικαίωμα του ατόμου να εργάζεται. Τυχόν περιορισμοί στα δικαιώματα του πρώην προσωπικού της ΕΕ να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να είναι αναγκαίοι για την επίτευξη θεμιτού δημόσιου συμφέροντος και να είναι αναλογικοί [8] .

**25.** Η Διαμεσολαβήτρια είναι της άποψης ότι όταν μια σκοπούμενη θέση εργασίας πρώην ανώτερου υπαλλήλου σχετίζεται με τα ζητήματα που απασχολούνται κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας του εν λόγω προσώπου και μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση με τα έννομα συμφέροντα του ΕΟΑ, και όταν η έγκριση μιας τέτοιας δραστηριότητας δεν μπορεί να εξαρτηθεί από όρους που μετριαζουν **επαρκώς** τους κινδύνους και οι οποίοι μπορούν να ελεγχθούν και να επιβληθούν με **αξιόπιστο** τρόπο, τότε ο ΕΟΑ θα πρέπει να κάνει χρήση της διακριτικής του ευχέρειας για να απαγορεύσει (προσωρινά) την προβλεπόμενη θέση εργασίας προς το δημόσιο συμφέρον.

## **Καταλληλότερο μέτρο για την παρακολούθηση και την εκτέλεση της απόφασης**

**26.** Όταν οι επιβαλλόμενοι όροι αφορούν δραστηριότητες τις οποίες μπορεί να γνωρίζει ο ΕΟΑ, είτε επειδή συμβαίνουν δημοσίως είτε *έναντι του ΕΟΑ*, ο Διαμεσολαβητής συμφωνεί με τον ΕΟΑ ότι είναι σημαντικό να ενημερώνονται τα σχετικά μέλη του προσωπικού σχετικά με τους όρους που ισχύουν για τα πρώην μέλη του προσωπικού.

**27.** Πέραν τούτου, ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι ο εξωτερικός έλεγχος από άλλα θεσμικά όργανα, το κοινό και τρίτους, όπως τα μέσα ενημέρωσης και οι οργανώσεις της



κοινωνίας των πολιτών, θα μπορούσε να βοηθήσει τον ΕΟΑ στις προσπάθειές του. Για να καταστεί δυνατός αυτός ο εξωτερικός έλεγχος, ο Διαμεσολαβητής προτείνει στον ΕΟΑ να διαθέσει εγκαίρως τις πληροφορίες σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες των ανώτερων υπαλλήλων μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία.

## Κίνδυνος άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων

28. Όσον αφορά τον κίνδυνο άσκησης πίεσης από τον πρώην διευθύνοντα σύμβουλο σε σχέση με άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ, ο Διαμεσολαβητής είναι της γνώμης ότι ο ΕΟΑ θα μπορούσε απλώς να αποστείλει την απόφασή του στην Επιτροπή και το Συμβούλιο. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να τους ενημερώσει σχετικά με τους περιορισμούς που έκρινε αναγκαίους υπό το πρίσμα των κινδύνων που είχε εντοπίσει και να τους καλέσει να λάβουν τα μέτρα που έκριναν κατάλληλα. Με τον τρόπο αυτό θα είχε αποδειχθεί ότι ο ΕΟΑ γνώριζε ότι το θέμα αυτό δεν ήταν αμιγώς εσωτερικό θέμα με επιπτώσεις μόνο για τον ΕΟΑ.

## Συμπέρασμα

Με βάση την έρευνα, ο Διαμεσολαβητής περατώνει την υπόθεση με το ακόλουθο συμπέρασμα:

**Ο ΕΟΑ αποδέχθηκε τις συστάσεις του Διαμεσολαβητή .**

Η Διαμεσολαβήτρια καλεί τον ΕΟΑ να μοιραστεί μαζί του τις κατευθυντήριες γραμμές του σχετικά με τους περιορισμούς μετά την έξοδο από την υπηρεσία μόλις εγκριθούν από τη διοίκηση του ΕΟΑ.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας θα ενημερωθεί για την απόφαση αυτή .

Emily O'Reilly Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια

Στρασβούργο, 28/01/2022

[1] Βλ. την εναρκτήρια επιστολή του Διαμεσολαβητή με λεπτομερείς ερωτήσεις:  
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/138504> [Σύνδεσμος].

[2] Οι περιορισμοί του ΕΟΑ περιλάμβαναν ότι ο πρώην διευθύνων σύμβουλος δεν μπορούσε να έχει επαφές με το προσωπικό του ΕΟΑ με σκοπό την άσκηση πίεσης ή την υπεράσπιση θεμάτων για τα οποία ήταν υπεύθυνος ως διευθύνων σύμβουλος, για τους πρώτους δώδεκα μήνες μετά την αποχώρησή του από τα καθήκοντά του. Ο Διαμεσολαβητής είχε αμφισβητήσει τη διάρκεια του εν λόγω περιορισμού, ο οποίος ήταν ιδιαίτερα μικρότερος από άλλους



περιορισμούς που αποσκοπούσαν στην παρεμπόδιση της συμμετοχής του πρώην διευθύνοντος συμβούλου στην άσκηση πίεσης από ομάδες συμφερόντων. Ο Διαμεσολαβητής αμφισβήτησε επίσης το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω περιορισμού, ο οποίος περιλάμβανε μόνο προσωπικό στον ΕΟΑ. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο πρώην διευθύνων σύμβουλος είχε ασχοληθεί με θέματα που αφορούσαν άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας του. Κατά την άποψη της Διαμεσολαβητριάς, ο ΕΟΑ θα έπρεπε να είχε λάβει υπόψη το γεγονός αυτό ορίζοντας ότι ο περιορισμός αυτός ισχύει και για το προσωπικό άλλων θεσμικών οργάνων που ασχολούνται με θέματα με τα οποία είχε ασχοληθεί ο πρώην διευθύνων σύμβουλος.

[3] Βλ. σύσταση του Διαμεσολαβητή:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/144268> [Σύνδεσμος].

[4] Βλ. αιτιολογημένη γνώμη του ΕΟΑ:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/148334>

[5] Κανονισμός αριθ. 31 (ΕΟΚ) αριθ. 11 (ΕΚΑΕ), περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας, βλ.:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>

[Σύνδεσμος].

[6] Βλ. απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της ΕΕ της 15ης Οκτωβρίου 2014 στην υπόθεση F 86/13, Van de Water κατά Κοινοβουλίου, σκέψεις 46, 48 και 51. Διατίθεται στη διεύθυνση:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158611&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&d>

[Σύνδεσμος].

[7] Βλ. παράγραφο 51:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=&>

[Σύνδεσμος].

[8] Βλ. άρθρο 15 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.