

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 σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης των μετακινήσεων των μελών του προσωπικού της από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΟΙ/1/2021/KR)

Απόφαση

Υπόθεση ΟΙ/1/2021/KR - Εκκίνηση έρευνας στις 03/02/2021 - Απόφαση στις 16/05/2022 - Εμπλεκόμενο θεσμικό όργανο Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Δεν δικαιολογούνται περαιτέρω έρευνες) |

Δεδομένου ότι η ΕΕ αποκτά όλο και περισσότερες αρμοδιότητες σε τομείς από την άμυνα έως την υγειονομική περίθαλψη, η εμπιστοσύνη του κοινού στη διοίκηση είναι απαραίτητη. Επομένως, κάθε αντίληψη ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι επιδιώκουν ιδιωτικά συμφέροντα που έρχονται σε σύγκρουση με το δημόσιο έργο τους είναι ιδιαίτερα επιζήμια. Η Ευρωπαϊκή Διαμεσολαβητρια έχει εντοπίσει εδώ και καιρό το φαινόμενο της μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα ως φαινόμενο που μπορεί να βλάψει την εμπιστοσύνη του κοινού εάν δεν αντιμετωπιστεί επαρκώς. Ακόμη και ένας μικρός αριθμός κινήσεων υψηλού προφίλ μπορεί να προκαλέσει σημαντική δημόσια ανησυχία και να προκαλέσει βλάβη στη φήμη. Αυτή η στρατηγική έρευνα εξέτασε 100 φακέλους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μεταπήδηση στον ιδιωτικό τομέα με σκοπό τον εντοπισμό τομέων που χρήζουν βελτίωσης και την καθοδήγηση της υπόλοιπης διοίκησης της ΕΕ για το μέλλον.

Η έρευνα της Διαμεσολαβητριας διαπίστωσε πραγματικές βελτιώσεις, δεδομένου ότι είχε εξετάσει για τελευταία φορά το ζήτημα, συμπεριλαμβανομένης της καθοδήγησης σχετικά με τον τρόπο διενέργειας αυστηρότερων ελέγχων για κάθε κίνηση.

Τούτου λεχθέντος, σε ορισμένες περιπτώσεις, η Επιτροπή ενέκρινε αιτήματα πρώην ανώτερων υπαλλήλων για την ανάληψη δραστηριοτήτων, παρά τις επιφυλάξεις ως προς το κατά πόσον οι όροι που επιβάλλονται στις κινήσεις θα μετριάσουν τους δυνητικούς κινδύνους (όπως οι συγκρούσεις συμφερόντων και η πρόσβαση σε γνώσεις ή επαφές εντός της διοίκησης). Ο Διαμεσολαβητής πιστεύει ότι τέτοιες κινήσεις θα πρέπει να επιτρέπονται μόνο όταν η δραστηριότητα μπορεί να υπόκειται σε περιορισμούς που μετριάζουν επαρκώς τους κινδύνους



και οι οποίοι μπορούν να παρακολουθούνται και να επιβάλλονται με αξιόπιστο τρόπο.

Όταν οι εν λόγω περιορισμοί και η επιβολή δεν είναι δυνατόν να επιβληθούν, η Επιτροπή θα πρέπει να απαγορεύει προσωρινά στα πρώην μέλη του προσωπικού να αναλαμβάνουν τις προβλεπόμενες θέσεις εργασίας. Η μη επίτευξη αυτού του στόχου ενέχει τον κίνδυνο να υποτιμηθούν οι διαβρωτικές επιπτώσεις με την πάροδο του χρόνου οι εν λόγω υπάλληλοι να μεταφέρουν τις γνώσεις και τα δίκτυά τους σε συναφείς τομείς του ιδιωτικού τομέα, καθώς και η σχετική προσβολή της φήμης της ΕΕ.

Κατά την έγκριση μιας δραστηριότητας με μέτρα μετριασμού, η Επιτροπή θα πρέπει να διερευνά το πλήρες φάσμα των διαθέσιμων μέτρων. Για παράδειγμα, η Επιτροπή θα μπορούσε να εξαρτήσει την έγκριση μιας νέας θέσης εργασίας από την υποχρέωση του υπαλλήλου να αναλάβει τη δέσμευση του νέου εργοδότη ότι οι περιορισμοί που επιβάλλει η Επιτροπή δημοσιοποιούνται στον ιστότοπο του νέου εργοδότη. Κατ' ελάχιστον, η Επιτροπή θα πρέπει να απαιτεί από το (πρώην) μέλος του προσωπικού να υποβάλει αποδεικτικά στοιχεία ότι οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί κοινοποιήθηκαν στον νέο εργοδότη.

Οι δυσκολίες που αντιμετώπισε η Επιτροπή όσον αφορά την παρακολούθηση της συμμόρφωσης οδήγησαν τη Διαμεσολαβήτρια να επαναλάβει την πρότασή της να δημοσιοποιεί εγκαίρως πληροφορίες σχετικά με όλες τις μεταυπηρεσιακές δραστηριότητες των ανώτερων πρώην υπαλλήλων που αξιολογεί. Αυτό θα βελτιώσει τον δημόσιο έλεγχο αυτών των αποφάσεων, ο οποίος είναι απαραίτητος για τους σκοπούς της παρακολούθησης.

Ιστορικό

1. Όταν οι δημόσιοι υπάλληλοι αποχωρούν από τη διοίκηση για να αναλάβουν θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, περιγράφονται ότι περνούν από την «περιστρεφόμενη πόρτα». Ενώ τα πρώην μέλη του προσωπικού έχουν θεμελιώδες δικαίωμα να εργάζονται μετά την αποχώρησή τους από τη διοίκηση της ΕΕ, αυτό πρέπει να σταθμίζεται με τους κινδύνους που μπορεί να ενέχουν τέτοιες κινήσεις για τα συμφέροντα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και για το δημόσιο συμφέρον. Είναι επίσης αναγκαίο να ληφθεί υπόψη η αντίληψη του κοινού για τις κινήσεις αυτές για τη φήμη της διοίκησης της ΕΕ.

2. Για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα, η διοίκηση της ΕΕ διαθέτει ειδικούς κανόνες που διέπουν τις εν λόγω μετακινήσεις. Αυτά καθορίζονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ [1] .

3. Όταν τα μέλη του προσωπικού προτίθενται να αναλάβουν δραστηριότητα εντός δύο ετών από την αποχώρησή τους από τη διοίκηση της ΕΕ ή κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών, πρέπει να ζητήσουν σχετική άδεια. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ αναφέρει ότι, όταν υπάρχει κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων, η Επιτροπή μπορεί είτε να απαγορεύσει τις προβλεπόμενες θέσεις εργασίας είτε να αποφασίσει να θέσει όρους ή περιορισμούς στις δραστηριότητες των πρώην υπαλλήλων στη νέα θέση εργασίας [2] . Οι



περιορισμοί αυτοί πρέπει να είναι αναγκαίοι για την επίτευξη θεμιτού δημόσιου συμφέροντος και να είναι αναλογικοί. [3] Οι κανόνες περιλαμβάνουν επίσης ειδική απαγόρευση, για περίοδο ενός έτους, των ανώτερων υπαλλήλων που ασκούν δραστηριότητες άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων έναντι των πρώην θεσμικών οργάνων της ΕΕ για θέματα για τα οποία ήταν υπεύθυνοι κατά τα τρία τελευταία έτη υπηρεσίας [4] .

4. Ως το μεγαλύτερο θεσμικό όργανο της ΕΕ, το έργο του οποίου έχει ευρεία και ολοένα και πιο ευαίσθητη εμβέλεια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να καθορίσει τα πρότυπα σε αυτόν τον τομέα. Το 2018 η Επιτροπή εξέδωσε απόφαση [5] , στην οποία καθορίζονται οι εσωτερικοί κανόνες που διέπουν τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει τη μεταπήδηση στον ιδιωτικό τομέα [6] .

Η έρευνα

5. Σε προηγούμενη έρευνα [7] σχετικά με τη διαχείριση της μεταπήδησης από την Επιτροπή στον ιδιωτικό τομέα, η Διαμεσολαβήτρια ανέφερε ότι στο μέλλον θα εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο το θέμα αντιμετωπίζεται σε συγκεκριμένες υπηρεσίες της Επιτροπής.

6. Τον Φεβρουάριο του 2021, η Διαμεσολαβήτρια κίνησε [8] την παρούσα έρευνα για να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο η Επιτροπή χειρίστηκε τα αιτήματα (νυν και πρώην) μελών του προσωπικού για έγκριση: α) την ανάληψη επαγγελματικών δραστηριοτήτων μετά την αποχώρησή τους από την Επιτροπή και β) την ανάληψη των εν λόγω δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια άδειας άνευ αποδοχών για προσωπικούς λόγους [9] .

7. Κατά τη διάρκεια της έρευνας, η ομάδα έρευνας του Διαμεσολαβητή επιθεώρησε δείγμα 100 αποφάσεων που έλαβε η Επιτροπή το 2019, το 2020 και το 2021. Για να καθορίσει τους φακέλους που πρέπει να εξετάσει, ο Διαμεσολαβητής ζήτησε πρώτα από την Επιτροπή να απαριθμήσει **τον αριθμό των αιτήσεων για την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων** τις οποίες εξέτασε τα τελευταία δύο έτη σύμφωνα με τις ακόλουθες διατάξεις του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ: Το άρθρο 16, το οποίο αφορά τη « *δραστηριότητα μετά την αποχώρηση από την Επιτροπή* » , και το άρθρο 12β σε συνδυασμό με το άρθρο 40 (το οποίο αναφέρεται ως άρθρο 12β40), το οποίο αφορά την « *άδεια άνευ αποδοχών για την ανάληψη εξωτερικής δραστηριότητας* » . Βάσει αυτής της στατιστικής επισκόπησης, η Διαμεσολαβήτρια υπέβαλε αιτήματα επιθεώρησης [10] .

8. Η ομάδα έρευνας του Διαμεσολαβητή συναντήθηκε επίσης δύο φορές με εκπροσώπους της Επιτροπής, για να διευκρινίσει τα ζητήματα που ανέκυψαν κατά τον έλεγχο των φακέλων σχετικά με τις αποφάσεις [11] και σχετικά με τη συνέχεια που έδωσε η Επιτροπή στην προηγούμενη έρευνα [12] .

Η έρευνα κάλυψε δείγμα **100 αποφάσεων** που έλαβε η Επιτροπή.

α) Η έρευνα κάλυψε **80 φακέλους** (που κάλυπταν 87 δραστηριότητες) σχετικά με τις αιτήσεις εξουσιοδότησης για **την άσκηση μεταϋπηρεσιακών επαγγελματικών δραστηριοτήτων** από



πρώην υπαλλήλους της Επιτροπής.

Η Επιτροπή απέρριψε ένα από αυτά τα αιτήματα.

Τα υπόλοιπα αιτήματα εγκρίθηκαν, συχνά με περιορισμούς. Το ένα τρίτο των αιτήσεων αφορούσαν εργασία στον ιδιωτικό τομέα.

Οι δραστηριότητες αυτές μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής: 30 ιδιωτικός τομέας (μεταξύ των οποίων πέντε για δικηγορικά γραφεία και 13 για γραφεία συμβούλων)· 19 εκπαίδευση/πανεπιστημιακή κοινότητα· 15 μη κερδοσκοπικές ομάδες/ομάδες σκέψης/κοινωνία των πολιτών· 13 ομιλίες/συμμετοχή σε διασκέψεις· 10 Δημόσιος τομέας.

Η συντριπτική πλειονότητα των εν λόγω πρώην υπαλλήλων ήταν μόνιμοι υπάλληλοι της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ («υπάλληλοι»). Στους φακέλους που ελέγχθηκαν περιλαμβάνονταν επίσης τρεις πρώην έκτακτοι υπάλληλοι και δύο συμβασιούχοι υπάλληλοι, των οποίων οι συμβάσεις είναι περιορισμένης διάρκειας.

β) Η έρευνα κάλυψε **20 αποφάσεις** που ελήφθησαν σχετικά με αιτήσεις για την έγκριση **επαγγελματικών δραστηριοτήτων για τα μέλη του προσωπικού σε άδεια άνευ αποδοχών**. Ορισμένοι φάκελοι αφορούσαν αιτήματα ανανέωσης της έγκρισης των εν εξελίξει δραστηριοτήτων.

Οι αποφάσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής: έξι αποφάσεις σχετικά με αιτήματα για εργασία στον ιδιωτικό τομέα και τέσσερις αιτήσεις για ανανέωση της έγκρισης των εν εξελίξει δραστηριοτήτων στον ιδιωτικό τομέα· πέντε αποφάσεις σχετικά με αιτήματα για εργασία στον δημόσιο τομέα (συμπεριλαμβανομένων των διεθνών οργανισμών) και τέσσερις αιτήσεις για ανανέωση της έγκρισης των εν εξελίξει δραστηριοτήτων στον δημόσιο τομέα· μία απόφαση που σχετίζεται με αίτημα για την παρακολούθηση πανεπιστημιακού μαθήματος.

Οι 20 αποφάσεις περιελάμβαναν μία απόρριψη, η οποία αφορούσε αίτηση ανανέωσης. Οι άλλες αποφάσεις ήταν ευνοϊκές, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις επιβλήθηκαν όροι.

Η πρακτική της Επιτροπής από τότε που η Διαμεσολαβήτρια περάτωσε την προηγούμενη έρευνά της

Οι αποφάσεις της Επιτροπής σχετικά με τις μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες

9. Όταν οι υπάλληλοι αποχωρούν από την Επιτροπή, η Επιτροπή τους ζητά να υπογράψουν δήλωση με την οποία να επιβεβαιώνουν ότι γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης όσον αφορά την ανάληψη δραστηριοτήτων μετά την υπηρεσία εντός δύο ετών από την αναχώρησή τους και την ανάγκη να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή 30 εργάσιμες ημέρες πριν από την πρόθεσή τους για το θέμα αυτό [13].



10. Η Επιτροπή εξετάζει τις αιτήσεις για μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες εντός 30 εργάσιμων ημερών. Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων της Επιτροπής χειρίζεται τα αιτήματα αυτά, διαβουλευόμενη με άλλες υπηρεσίες της Επιτροπής (π.χ. τη Γενική Διεύθυνση όπου εργάστηκε το άτομο και τη Νομική Υπηρεσία της Επιτροπής) για τη σύνταξη της αξιολόγησής της σχετικά με τις αιτήσεις.

11. Προκειμένου να εντοπιστούν οι κίνδυνοι σύγκρουσης συμφερόντων που ενδέχεται να προκαλέσουν οι μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες των (πρώην) υπαλλήλων, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τα ακριβή καθήκοντα που εκτελεί ο (πρώην) υπάλληλος της Επιτροπής, την προβλεπόμενη δραστηριότητα, τη σχέση μεταξύ των δύο υπαλλήλων και τον κίνδυνο οποιασδήποτε πραγματικής, δυνητικής ή εικαζόμενης σύγκρουσης συμφερόντων [14] .

12. Σε συνέχεια των προτάσεων της Διαμεσολαβήτριας στο πλαίσιο της προηγούμενης έρευνάς της σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Επιτροπή διαχειρίζεται καταστάσεις «μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα» [15] , η Επιτροπή έχει παράσχει κατευθυντήριες γραμμές σε όλες τις υπηρεσίες της για χρήση κατά την αξιολόγηση πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ του αιτήματος πρώην υπαλλήλου να συμμετάσχει σε μεταϋπηρεσιακή δραστηριότητα και των καθηκόντων που εκτελέστηκαν κατά τα τρία τελευταία έτη υπηρεσίας. Κατά τη συνεδρίαση με την ομάδα έρευνας της Διαμεσολαβήτριας, η Επιτροπή ανέφερε ότι η πρακτική αυτή συνέβαλε σε πιο τεκμηριωμένες αξιολογήσεις των κινδύνων σύγκρουσης συμφερόντων που ενδέχεται να προκαλέσουν τα αιτήματα.

13. Η Επιτροπή δήλωσε ότι, μεταξύ 2019 και 2021, απέρριψε δέκα αιτήματα πρώην υπαλλήλων για την άσκηση δραστηριότητας μετά την παροχή υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένου ενός από ανώτερο διοικητικό στέλεχος. [16] Σύμφωνα με την Επιτροπή, αυτό αντικατοπτρίζει το έργο της για την αύξηση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της παροχής «προκαταρκτικών συμβουλών» πριν από την υποβολή των αιτημάτων.

14. Η Επιτροπή δήλωσε ότι χρησιμοποιεί τη δυνατότητα απαγόρευσης μιας δραστηριότητας μετά την παροχή υπηρεσιών, το πιο εκτεταμένο μέτρο, μόνο ως έσχατη λύση, εάν ο εντοπισθείς κίνδυνος δεν μπορεί να μετριαστεί με άλλα μέσα, όπως:

- Περιορισμός του πεδίου εφαρμογής της ζητούμενης δραστηριότητας και απαγόρευση στον υπάλληλο να ασχολείται με θέματα που σχετίζονται με τις εργασίες που πραγματοποιήθηκαν κατά την τελευταία τριετία υπηρεσίας (αναφέρεται ως «περίφραξη»).
- Δεν επιτρέπει στον πρώην υπάλληλο να έχει (ορισμένες) επαγγελματικές επαφές με πρώην συναδέλφους του ή να εκπροσωπεί τους αντιδίκους για ορισμένο χρονικό διάστημα (αναφερόμενο ως «περίοδος αναμονής»).

Η Επιτροπή δήλωσε επίσης ότι εφαρμόζει αυστηρά την απαγόρευση της άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων και της υπεράσπισης συμφερόντων [17] .

15. Τα πρώην μέλη του προσωπικού δεν επιτρέπεται να παρέχουν συμβουλές στους νέους εργοδότες, συναδέλφους ή πελάτες τους σχετικά με θέματα για τα οποία υποτίθεται ότι δεν εργάζονται (βάσει περιορισμών οριοθέτησης). Κάτι τέτοιο θα συνιστούσε παραβίαση των



επιβληθέντων περιορισμών.

16. Η Επιτροπή πρόσθεσε ότι υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους διασφαλίζει τη συνοχή των αποφάσεων της σχετικά με τις (πρώην) μεταϋπηρεσιακές δραστηριότητες των υπαλλήλων. Ζητείται η γνώμη της μεικτής επιτροπής [18] , καθώς και της Νομικής Υπηρεσίας και της Γενικής Γραμματείας, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι κάθε σχέδιο απόφασης είναι ακριβές και συνεπές με παρόμοιες υποθέσεις. Επιπλέον, για τους (πρώην) ανώτερους υπαλλήλους, το ιδιωτικό γραφείο του αρμόδιου Επιτρόπου παρέχει επίσης γνώμη. Τέλος, ενώ κάθε περίπτωση αξιολογείται με βάση τα δικά της χαρακτηριστικά, η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων και Ασφάλειας (ΓΔ HR) λαμβάνει επίσης υπόψη τους προηγούμενους περιορισμούς που επιβλήθηκαν σε παρόμοιες περιπτώσεις.

Η διαδικασία της Επιτροπής για τη διεκπεραίωση αιτήσεων έγκρισης μεταϋπηρεσιακών δραστηριοτήτων από (πρώην) υπαλλήλους βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ



Παρακολούθηση και επιβολή της συμμόρφωσης με τις αποφάσεις της Επιτροπής

17. Η Επιτροπή είναι της άποψης ότι τα πρώην μέλη του προσωπικού της τηρούν τα υψηλότερα πρότυπα δεοντολογίας και εμπιστεύονται ότι θα τηρήσουν τους όρους και τους περιορισμούς που τους επιβάλλονται, καθώς και τις γενικές υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ, τις οποίες τους υπενθυμίζουν κατά την αποχώρησή τους από τη δημόσια υπηρεσία.

18. Ενώ η Επιτροπή ζητά από πρώην υπαλλήλους να ενημερώσουν τον νέο εργοδότη τους σχετικά με τους περιορισμούς, δεν το *απαιτεί* αυτό. Η Επιτροπή θεωρεί ότι δεν είναι σε θέση να



παρέμβει στις σχέσεις μεταξύ πρώην υπαλλήλων και του νέου εργοδότη τους. Ως εκ τούτου, δεν ζητεί αποδεικτικά στοιχεία ότι οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί μοιράζονται με τον νέο εργοδότη.

19. Η Επιτροπή εξήγησε τους διάφορους τρόπους με τους οποίους παρακολουθεί τους περιορισμούς:

- Μοιράζεται τις αποφάσεις με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής, όταν τίθενται στη διάθεση των υπαλλήλων για τους οποίους οι αποφάσεις είναι συναφείς.
- Εξωτερικός έλεγχος από άλλα θεσμικά όργανα, το κοινό και τρίτους, μεταξύ άλλων μέσω της παρακολούθησης εκθέσεων από τα μέσα ενημέρωσης. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για όσους επιθυμούν να διενεργήσουν έναν τέτοιο εξωτερικό έλεγχο να έχουν πρόσβαση στις απαραίτητες πληροφορίες. Αυτό μπορεί να βρεθεί μέσω: i) να συμβουλευτεί τις ετήσιες εκθέσεις της Επιτροπής σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες των ανώτερων υπαλλήλων μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία [19] · ii) πρόσβαση του κοινού σε αιτήσεις εγγράφων· και iii) ερωτήσεις βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
- Κατάλληλη παρακολούθηση από την Επιτροπή κάθε εικαζόμενης παραβίασης της συμμόρφωσης. Στο πλαίσιο αυτό, η Υπηρεσία Ερευνών και Πειθαρχικών Θεμάτων (IDOC) της Επιτροπής έχει την εξουσία να διεξάγει έρευνες. Μετά το πέρας της πειθαρχικής διαδικασίας, η Επιτροπή μπορεί να επιβάλει κυρώσεις σε πρώην υπάλληλο, όπως η μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων [20] .

Η Επιτροπή θεωρεί ότι αυτά τα εσωτερικά και εξωτερικά μέσα ελέγχου, σε συνδυασμό με το αποτρεπτικό αποτέλεσμα των πειθαρχικών μέτρων [21] , είναι κατάλληλα και ανάλογα με τους κινδύνους που εντοπίστηκαν.

20. Ωστόσο, ενδέχεται να προκύψουν κίνδυνοι σύγκρουσης συμφερόντων. Οι συχνότεροι κίνδυνοι συνδέονται με την πιθανή κατάχρηση από πρώην μέλη του προσωπικού των επαγγελματικών επαφών που αναπτύχθηκαν εν ενεργεία με σκοπό την απόκτηση προνομιακής πρόσβασης στην Επιτροπή. Ωστόσο, η Επιτροπή φρονεί ότι οι κίνδυνοι αυτοί μετριαζονται αποτελεσματικά μέσω προσωρινών απαγορεύσεων στις εν λόγω επαγγελματικές επαφές σε συνδυασμό με την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων για τους οποίους ισχύει η απαγόρευση.

21. Η Επιτροπή προσέθεσε ότι, όταν διαπιστώνει την επέλευση κινδύνου, επικοινωνεί αμέσως με τον ενδιαφερόμενο πρώην υπάλληλο. Η Επιτροπή επισήμανε ότι έχει την ευθύνη να αποδείξει ότι σημειώθηκε η παράβαση των υποχρεώσεων.

22. Η Επιτροπή δημοσιεύει ετήσια έκθεση σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες των ανώτερων υπαλλήλων μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία [22] . Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει λεπτομέρειες σχετικά με τις περιπτώσεις στις οποίες εφαρμόστηκε η μονοετής απαγόρευση άσκησης πίεσης και υπεράσπισης (βλέπε σημείο 14). Οι εκθέσεις του 2019 και του 2020 περιλαμβάνουν επίσης στατιστικές πληροφορίες σχετικά με τους τομείς των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνονται από πρώην ανώτερους υπαλλήλους.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής σχετικά με τις αιτήσεις εξωτερικών δραστηριοτήτων των μελών του προσωπικού που



βρίσκονται σε άδεια για προσωπικούς λόγους

23. Οι υπάλληλοι οι οποίοι, κατά τη διάρκεια άδειας για προσωπικούς λόγους [23] , σκοπεύουν να ασκήσουν εξωτερική δραστηριότητα, πρέπει να λάβουν προηγούμενη άδεια από την Επιτροπή σύμφωνα με το άρθρο 12β του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ (βλ. υποσημείωση 1) και τους κανόνες που έχει θεσπίσει η Επιτροπή σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες και αναθέσεις [24] . Οι εγκρίσεις αυτές πρέπει να ανανεώνονται ετησίως και να αξιολογούνται εκ νέου με κάθε αίτηση ανανέωσης. Νέοι περιορισμοί μπορούν να επιβληθούν στο πλαίσιο των αιτήσεων ανανέωσης, εάν η Επιτροπή λάβει γνώση των κινδύνων που πρέπει να μετριαστούν.

24. Όταν ένα μέλος του προσωπικού υποβάλλει αίτημα, η Επιτροπή δήλωσε ότι διενεργεί συνολική εκτίμηση κινδύνου της ζητούμενης δραστηριότητας. Η αξιολόγηση αυτή θα περιλαμβάνει διαβούλευση με το μέλος του προσωπικού για να εκτιμηθεί κατά πόσον υπάρχουν κίνδυνοι σύγκρουσης συμφερόντων που σχετίζονται με την αιτούμενη εξωτερική δραστηριότητα. Επιπλέον, η Επιτροπή διεξάγει τη δική της έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της διαβούλευσης με δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τον μελλοντικό νέο εργοδότη.

25. Η Επιτροπή δήλωσε ότι συνήθως ζητεί περαιτέρω πληροφορίες από το μέλος του προσωπικού, τον επόπτη του ή άλλα μέρη, όποτε απαιτείται. Μετά τις προτάσεις που διατύπωσε η Διαμεσολαβήτρια στην απόφαση περάτωσης της προηγούμενης στρατηγικής έρευνάς της, οι εποπτικές αρχές καλούνται πλέον να παράσχουν λεπτομερή ανάλυση σχετικά με τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

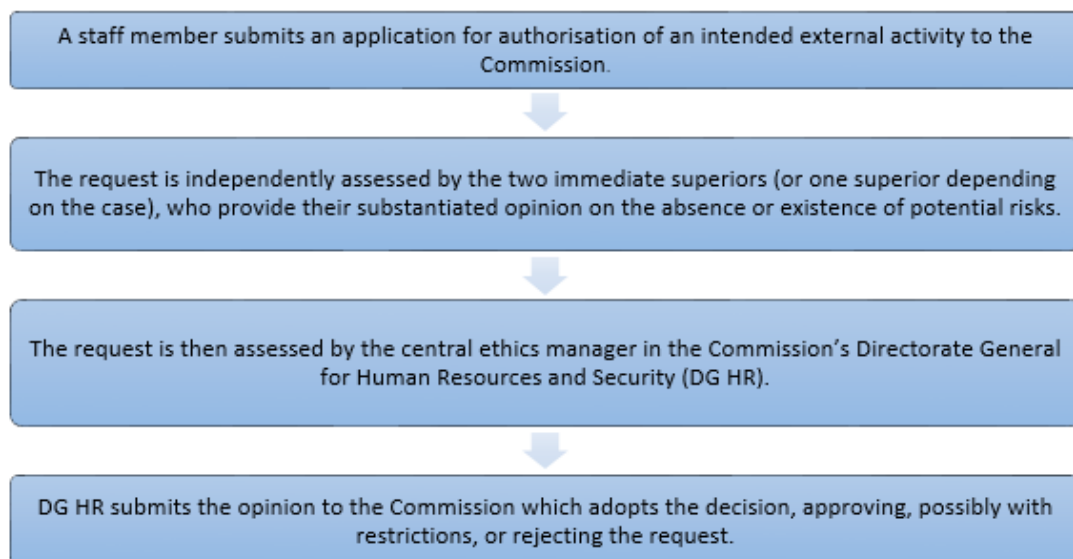
26. Η Επιτροπή εξήγησε ότι εφαρμόζει αυστηρά κριτήρια όταν αποφασίζει σχετικά με αιτήματα για την άσκηση εξωτερικής δραστηριότητας σε δικηγορικά γραφεία, συμβουλευτικές υπηρεσίες δημοσίων υποθέσεων/σχέσεων και στις υπηρεσίες δημοσίων υποθέσεων οργανισμών στον ίδιο τομέα εμπειρογνωμοσύνης με αυτόν στον οποίο εργάζεται το μέλος του προσωπικού στην Επιτροπή. Η προσέγγιση αυτή ακολουθείται επίσης σε αιτήματα σχετικά με γραφεία συμβούλων και τις υπηρεσίες δημοσίων υποθέσεων των οργανισμών, όπου η Επιτροπή ενεργεί ως ο αντίστοιχος ρυθμιστικός φορέας στον τομέα και, ιδίως, όταν τα μέλη του προσωπικού προτίθενται να εκπροσωπήσουν τον νέο εργοδότη τους έναντι της Επιτροπής.

27. Η Επιτροπή τόνισε ότι τα αιτήματα για εξωτερικές δραστηριότητες δεν επιτρέπονται όταν οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν εκπροσώπηση ομάδων συμφερόντων ή υπεράσπιση έναντι της Επιτροπής και θα μπορούσαν να δημιουργήσουν κινδύνους σύγκρουσης συμφερόντων.

28. Η Επιτροπή εξήγησε ότι, για τις αιτήσεις που αφορούν δικηγορικά γραφεία, ο κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το αν το μέλος του προσωπικού θα ενταχθεί σε δικηγοτικό γραφείο που εργάζεται στον ίδιο τομέα εμπειρογνωμοσύνης. Σε περίπτωση που το πράξουν, η Επιτροπή θα ζητήσει από το μέλος του προσωπικού περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους τομείς εργασίας και τους μελλοντικούς πελάτες για να αξιολογήσει κατά πόσον υπάρχουν κίνδυνοι. Η Επιτροπή θεωρεί ότι οι κίνδυνοι είναι χαμηλότεροι σε περιπτώσεις όπου τα μέλη του προσωπικού ζητούν να εργαστούν σε δικηγορικά γραφεία σε διάφορους τομείς του δικαίου από εκείνους στους οποίους εργάζονταν



στην Επιτροπή ή, για παράδειγμα, σε σχέση με το εθνικό δίκαιο. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή λαμβάνει επίσης υπόψη την προσωπική κατάσταση του ενδιαφερόμενου μέλους του προσωπικού στην αξιολόγησή της (για παράδειγμα, εάν ένας υπάλληλος πρέπει να αναλάβει εργασία σε διαφορετική χώρα για οικογενειακούς λόγους). **Η διαδικασία της Επιτροπής για τη διεκπεραίωση των αιτήσεων των υπαλλήλων για άδεια άνευ αποδοχών για προσωπικούς λόγους έγκρισης εξωτερικών δραστηριοτήτων βάσει των άρθρων 12β και 40 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ**



Παρακολούθηση και επιβολή της συμμόρφωσης με τους περιορισμούς

29. Η Επιτροπή ανέφερε ότι η τήρηση των περιορισμών εξασφαλίζεται με τον ίδιο τρόπο όπως και για τις μεταυπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες. Η Επιτροπή ευελπιστεί ότι τα μέλη του προσωπικού που είναι εξουσιοδοτημένα να ασκούν εξωτερική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της άδειας για προσωπικούς λόγους θα ενημερώσουν τους νέους εργοδότες τους σχετικά με τους περιορισμούς που τους επιβάλλονται και ότι θα συμμορφωθούν με τους περιορισμούς.

30. Η Επιτροπή μοιράζεται συστηματικά με τις αρμόδιες υπηρεσίες τους περιορισμούς που επιβάλλει στην εξωτερική δραστηριότητα των μελών του προσωπικού, για παράδειγμα όταν οι περιορισμοί περιλαμβάνουν απαγόρευση των επαγγελματικών επαφών.

31. Η Επιτροπή παρακολουθεί επίσης εκ του σύνεγγυς τις διαθέσιμες στο κοινό πληροφορίες. Σε περίπτωση που η Επιτροπή λάβει γνώση πιθανής παραβίασης, επικοινωνεί αμέσως με τον ενδιαφερόμενο πρώην υπάλληλο. Επιπλέον, η IDOC έχει την εξουσία να διεξάγει έρευνες και να προτείνει πειθαρχικά μέτρα, εάν είναι απαραίτητο. Η Επιτροπή θεωρεί ότι αυτά τα εσωτερικά και εξωτερικά μέσα ελέγχου, σε συνδυασμό με το αποτρεπτικό αποτέλεσμα των πειθαρχικών



διαδικασιών, είναι κατάλληλα και ανάλογα με τους εντοπισθέντες κινδύνους.

Αξιολόγηση της Διαμεσολαβήτριας

Αποφάσεις σχετικά με τις μεταυπηρεσιακές δραστηριότητες

32. Τα πρώην μέλη του προσωπικού της ΕΕ εξακολουθούν να δεσμεύονται από την υποχρέωση να ενεργούν με διακριτικότητα και ακεραιότητα όσον αφορά την αποδοχή ορισμένων διορισμών ή παροχών μετά την αποχώρησή τους από τη δημόσια υπηρεσία. Η Διαμεσολαβήτρια θεωρεί ότι το καθήκον αυτό συνεπάγεται επίσης ότι, κατά την εξέταση πιθανών μεταυπηρεσιακών επαγγελματικών δραστηριοτήτων, τα (πρώην) ανώτερα στελέχη θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη κατά πόσον αυτό θα μπορούσε να προκαλέσει ζημία στη φήμη της διοίκησης της ΕΕ, ιδίως όταν οι εν λόγω δραστηριότητες σχετίζονται με το έργο τους εντός της διοίκησης της ΕΕ και ακολουθούν λίγο μετά την αναχώρηση.

33. Όταν (πρώην) μέλη του προσωπικού ζητούν άδεια για την ανάληψη νέας θέσης εργασίας, η Επιτροπή θα πρέπει να διενεργεί εκτίμηση κινδύνου σε σχέση με την προβλεπόμενη θέση εργασίας, η οποία να λαμβάνει υπόψη τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του μέλους του προσωπικού κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας της Επιτροπής. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει την αξιολόγηση:

i. πιθανές συγκρούσεις με τα έννομα συμφέροντα της Επιτροπής·

πιθανή κατάχρηση ή αποκάλυψη πληροφοριών που δεν είναι δημόσιες·

iii. πιθανή κατάχρηση των επαγγελματικών επαφών που αναπτύσσονται σε ενεργό υπηρεσία.

34. Στην περίπτωση των ανώτερων υπαλλήλων, ο κίνδυνος σύγκρουσης με τα έννομα συμφέροντα του θεσμικού οργάνου είναι αναμφισβήτητα υψηλότερος, δεδομένων των αρμοδιοτήτων τους κατά τη διάρκεια της ενεργού υπηρεσίας και του επιπέδου πληροφοριών και επαφών στις οποίες έχουν πρόσβαση. Αυτό αντικατοπτρίζεται, ιδίως, στην απαγόρευση άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων ενός έτους που αναφέρθηκε ανωτέρω (βλέπε σημείο 14).

35. Κατά τη νομολογία [25], η εξουσία του προσλαμβάνοντος οργάνου να εμποδίζει (πρώην) υπάλληλο να ασκεί δραστηριότητα μετά την υπηρεσία εντός δύο ετών από την αποχώρησή του εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις, ήτοι ότι η σκοπούμενη δραστηριότητα:

1. σχετίζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με τη δραστηριότητα του υπαλλήλου κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας του, και

2. θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγκρουση με τα έννομα συμφέροντα του θεσμικού οργάνου.



36. Σύμφωνα με τη νομολογία της ΕΕ, αρκεί η σχεδιαζόμενη δραστηριότητα να μπορεί να θεωρηθεί ότι προκαλεί (κίνδυνο) σύγκρουσης συμφερόντων [26] .

37. Ο Διαμεσολαβητής αναγνωρίζει την ευρεία διακριτική ευχέρεια που διαθέτουν τα θεσμικά όργανα της ΕΕ όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τους όρους αυτούς.

38. Ο Διαμεσολαβητής αναγνωρίζει επίσης 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 των πρώην υπαλλήλων της ΕΕ να εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να είναι αναγκαίοι για την επίτευξη θεμιτού δημόσιου συμφέροντος και να είναι αναλογικοί. **Η Επιτροπή ενημέρωσε τον Διαμεσολαβητή ότι θα απαγόρευε σε πρώην υπάλληλο να συμμετέχει σε δραστηριότητα μόνον εάν διαπιστώσει ότι ο κίνδυνος δεν θα μπορούσε να μετριαστεί με άλλα μέσα. Όπως αποκαλύπτει η έρευνα αυτή, η Επιτροπή το έπραξε μόνο σε δύο από τις 100 υποθέσεις που ελέγχθηκαν.**

39. Η ομάδα έρευνας της Διαμεσολαβήτριας εντόπισε, για παράδειγμα, μία περίπτωση στην οποία ένα ανώτερο διευθυντικό στέλεχος είχε εξουσιοδοτηθεί να ασκήσει δραστηριότητα μετά την υπηρεσία, παρά την άμεση σχέση που υπήρχε με τις εργασίες που πραγματοποιήθηκαν κατά τα τελευταία τρία έτη υπηρεσίας και παρά το γεγονός ότι ήταν δύσκολο να επαληθευτεί ότι θα τηρηθούν οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί. Η προβλεπόμενη θέση εργασίας ξεκίνησε μόλις τρεις μήνες μετά την αποχώρηση του πρώην ανώτερου υπαλλήλου από την Επιτροπή. Μολονότι αναγνωρίζει την ευρεία διακριτική ευχέρεια που διαθέτει η Επιτροπή, η Διαμεσολαβήτρια την προτρέπει να υιοθετήσει μια πιο ισχυρή προσέγγιση στο μέλλον.

40. Στόχος της έρευνας της Διαμεσολαβήτριας είναι να αποκτήσει μια επισκόπηση του τρόπου με τον οποίο η Επιτροπή αντιμετωπίζει τις μετακινήσεις μεταπήδησης από τον ιδιωτικό τομέα των (πρώην) μελών του προσωπικού της. Για τον σκοπό αυτό, ο Διαμεσολαβητής εξέτασε 100 αποφάσεις της Επιτροπής. Ο Διαμεσολαβητής δεν προέβη σε διαπιστώσεις κακοδιοίκησης σε μεμονωμένους φακέλους, αλλά για να διαπιστώσει κατά πόσον απαιτούνται **συστημικές βελτιώσεις** .

41. Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι, όταν μια σκοπούμενη θέση εργασίας πρώην ανώτερου υπαλλήλου συνδέεται με την εργασία του κατά τη διάρκεια των τριών τελευταίων ετών υπηρεσίας και θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγκρουση με τα νόμιμα συμφέροντα της Επιτροπής, και όταν η έγκριση μιας τέτοιας δραστηριότητας δεν μπορεί να υπόκειται σε περιορισμούς που μετριάζουν επαρκώς τους κινδύνους και οι οποίοι μπορούν να ελεγχθούν και να επιβληθούν με αξιόπιστο τρόπο, τότε η Επιτροπή θα πρέπει να κάνει χρήση της ευρείας διακριτικής της ευχέρειας και να απαγορεύσει (προσωρινά) την προβλεπόμενη εργασία προς το δημόσιο συμφέρον. Η μη απαγόρευση (προσωρινά) σκοπούμενων μεταυπηρεσιακών δραστηριοτήτων πρώην ανώτερων υπαλλήλων υπό τις συνθήκες αυτές ενέχει τον κίνδυνο σοβαρής υπονόμησης των κανόνων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. **Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει κατωτέρω πρόταση στην Επιτροπή να ενεργήσει αναλόγως** .



42. Για να καταδειχθεί πότε δικαιολογείται μια αυστηρότερη προσέγγιση, ο Διαμεσολαβητής θα παράσχει υποθετικά παραδείγματα περιπτώσεων [27] Τα παραδείγματα αυτά αποτελούν γενικές κατευθύνσεις σχετικά με το κατά πόσον (προσωρινά) η απαγόρευση μιας δραστηριότητας μετά την υπηρεσία είναι απαραίτητη για την προστασία των συμφερόντων της διοίκησης της ΕΕ.

- Η Επιτροπή θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο (προσωρινής) απαγόρευσης, όταν πρώην ανώτεροι υπάλληλοι επιθυμούν να αναλάβουν δραστηριότητες μετά την υπηρεσία που σχετίζονται με τα θέματα που απασχολούνται πριν από την αναχώρηση ή τη συνταξιοδότησή τους.

- Ένας διευθυντής της ΓΔ FISMA με αρμοδιότητες στον τομέα της χάραξης χρηματοπιστωτικής πολιτικής όσον αφορά τις ευρωπαϊκές αγορές παραγώγων επιθυμεί να μεταβεί σε θέση διευθύνοντος συμβούλου μιας εμπορικής ένωσης εταιρειών με συμφέροντα σε χρηματοπιστωτικά παράγωγα.

- Ένας ανώτερος υπάλληλος της ΓΔ Ανταγωνισμού επιθυμεί να μεταβεί σε ιδιωτική εταιρεία που ειδικεύεται στην αμφισβήτηση της Επιτροπής σε θέματα ανταγωνισμού.

- Ένας ανώτερος υπάλληλος που έχει εργαστεί για πολλά χρόνια στο τμήμα εμπορίου της Επιτροπής, το οποίο ασχολείται με το αντιντάμπινγκ, θέλει να μετακομίσει σε μια ιδιωτική επιχείρηση της οποίας η κύρια δραστηριότητα είναι θέματα αντιντάμπινγκ.

- Πρώην διευθυντής της ΓΔ DEFIS συνταξιοδοτείται και θέλει να μετακομίσει σε μια εταιρεία αεροδιαστημικής, άμυνας και διαστήματος ως μη εκτελεστικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου. Στο διοικητικό συμβούλιο, οι αρμοδιότητές της θα περιλαμβάνουν την παροχή στρατηγικών συμβουλών σχετικά με τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις στον τομέα της άμυνας και του διαστήματος.

- Η Επιτροπή θα πρέπει επίσης να εξετάσει το ενδεχόμενο (προσωρινής) απαγόρευσης, όταν πρώην ανώτεροι υπάλληλοι σε υψηλού επιπέδου, οριζόντιες θέσεις επιθυμούν να μετακινηθούν στον ιδιωτικό τομέα, καθώς αυτό **μπορεί επίσης να συγκρουστεί με το έννομο συμφέρον** της Επιτροπής λόγω πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων ή με την αντίληψή τους, γεγονός που με τη σειρά του κινδυνεύει να βλάψει τη φήμη της Επιτροπής.

- Ένας ανώτερος υπάλληλος της Γενικής Γραμματείας, ο οποίος έχει πολλούς διαφορετικούς ρόλους στην Επιτροπή και διαθέτει ευρύ δίκτυο εντός της Επιτροπής, επιθυμεί, μετά τη συνταξιοδότηση, να ενταχθεί σε δικηγορικό γραφείο με έδρα τις Βρυξέλλες που εκπροσωπεί πελάτες σε θέματα της ΕΕ.

- Ένας ανώτερος υπάλληλος της ΓΔ COMM με διευρυμένο δίκτυο στην Επιτροπή και πρόσβαση σε μη δημόσιες πληροφορίες επιθυμεί να αποχωρήσει από την Επιτροπή για να αναλάβει καθήκοντα σε συμβουλευτική εταιρεία με έδρα τις Βρυξέλλες που ασχολείται με θέματα της ΕΕ.

- Τέλος, εάν ένας υπάλληλος έχει εμπλακεί στην ανάθεση σημαντικής σύμβασης σε μια εταιρεία κατά το τελευταίο έτος πριν από την αποχώρησή του από την Επιτροπή, υπάρχουν υψηλοί κίνδυνοι σύγκρουσης συμφερόντων [28] και βλάβης της φήμης της διοίκησης της ΕΕ όσον αφορά την ανεξαρτησία. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή θα πρέπει επίσης να απαγορεύσει μια τέτοια κίνηση (προσωρινά).

43. Ο Διαμεσολαβητής ενθαρρύνει την Επιτροπή, όταν επιλέγει να εγκρίνει μια δραστηριότητα μετά την υπηρεσία που υπόκειται σε περιορισμούς, να διερευνά και, κατά περίπτωση, να χρησιμοποιεί το πλήρες φάσμα των περιορισμών και όρων που έχει στη διάθεσή της για τη



διασφάλιση των έννομων συμφερόντων της. Για παράδειγμα, η Επιτροπή θα μπορούσε να εξαρτήσει την έγκρισή της για μια νέα θέση εργασίας από την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος δεσμεύεται από τον νέο εργοδότη ότι οι περιορισμοί που επιβάλλει η Επιτροπή (για παράδειγμα τα όρια του τι μπορεί να αντιμετωπίσει ο πρώην υπάλληλος) δημοσιοποιούνται στον ιστότοπο του νέου εργοδότη. Μια τέτοια προϋπόθεση μπορεί να δικαιολογείται ιδιαίτερα όταν είναι γνωστό ή μπορεί να αναμένεται ότι η μετακίνηση πρώην ανώτερου υπαλλήλου θα βρίσκεται σε εξέχουσα θέση στον ιστότοπο του νέου εργοδότη (αυτό που είναι κοινώς γνωστό ως «παράθυρο του καταστήματος»). Είναι σημαντικό οι τυχόν περιορισμοί να είναι σαφώς ορατοί στον ιστότοπο του νέου εργοδότη, για παράδειγμα παράλληλα με το προφίλ του πρώην υπαλλήλου. **Ο Διαμεσολαβητής θα υποβάλει κατωτέρω αντίστοιχη πρόταση στην Επιτροπή.**

44. Η Επιτροπή θα πρέπει, τουλάχιστον, να απαιτεί από τα πρώην μέλη του προσωπικού της να μοιράζονται τις αποφάσεις που έχει λάβει σε σχέση με τις μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητές τους με τους νέους εργοδότες τους, και θα πρέπει να απαιτεί από τους πρώην υπαλλήλους να παρέχουν αποδείξεις ότι όντως ενημέρωσαν τους νέους εργοδότες τους. Δεν πρόκειται για υπερβολικό μέτρο που πρέπει να ληφθεί και θα συνιστούσε σημαντική διασφάλιση. [29] **Ο Διαμεσολαβητής θα εξετάσει το σημείο αυτό με πρόταση βελτίωσης κατωτέρω .**

45. Η Διαμεσολαβήτρια εξέδωσε «Πρακτικές συστάσεις για την αλληλεπίδραση των δημοσίων υπαλλήλων με εκπροσώπους συμφερόντων», τις οποίες η Επιτροπή ενέκρινε και χρησιμοποιεί για σκοπούς κατάρτισης. [30] Μια πρακτική σύσταση προς τα μέλη του προσωπικού είναι να *«παρουσιάζονται πρακτικές εκπροσώπησης ομάδων συμφερόντων που θεωρούνται απαράδεκτες, ιδίως υπό το πρίσμα του κώδικα δεοντολογίας του Μητρώου Διαφάνειας της ΕΕ για τους εκπροσώπους συμφερόντων»*. Ο κώδικας δεοντολογίας του Μητρώου Διαφάνειας της ΕΕ προβλέπει ότι: *« εάν απασχολεί [...] προσωπικό των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, λαμβάνει δεόντως υπόψη τις απαιτήσεις εμπιστευτικότητας και τους κανόνες που ισχύουν για τα εν λόγω άτομα μετά την αποχώρησή τους από το αντίστοιχο θεσμικό όργανο, με σκοπό την πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων»*. [31] Η Επιτροπή συμμερίζεται τις αποφάσεις της σχετικά με τις μεταϋπηρεσιακές δραστηριότητες πρώην υπαλλήλων με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής, εφόσον τίθενται στη διάθεση των μελών του προσωπικού για τα οποία έχουν σημασία οι αποφάσεις. Η Διαμεσολαβήτρια καλεί την Επιτροπή να υπενθυμίσει στο προσωπικό της την ανάγκη να αναφέρει κάθε άσκηση πίεσης από πρώην μέλη του προσωπικού που είχαν περιορισμούς σε σχέση με την άσκηση πίεσης από ομάδες συμφερόντων. Η Επιτροπή θα μπορούσε να παράσχει στο προσωπικό της ένα καθορισμένο έντυπο το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αναφορά τυχόν παραβάσεων, καθώς και οδηγίες σχετικά με τους οποίους πρέπει να καταγγείλετε.

46. Βάσει της επιθεώρησης, ο Διαμεσολαβητής σημειώνει ότι σε ορισμένες περιπτώσεις τα μέλη του προσωπικού ενημέρωσαν την Επιτροπή με καθυστέρηση (λιγότερο από 30 εργάσιμες ημέρες πριν από την αποχώρησή τους από την υπηρεσία) σχετικά με τη δραστηριότητα μετά την υπηρεσία που σκόπευαν να αναλάβουν. Αυτό σημαίνει ότι η απόφαση της Επιτροπής εκδίδεται συχνά αφού ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος έχει ήδη αποχωρήσει από την υπηρεσία. Η Επιτροπή θα μπορούσε να εξετάσει κατά πόσον μπορούν να γίνουν περισσότερα για την



ευαισθητοποίηση του προσωπικού της σχετικά με την έγκαιρη υποβολή αιτήσεων για έγκριση των μεταυπηρεσιακών δραστηριοτήτων. Ταυτόχρονα, η Επιτροπή θα πρέπει να προσπαθήσει να διεκπεραιώσει τα εν λόγω αιτήματα το συντομότερο δυνατόν.

Αποφάσεις σχετικά με εξωτερικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της άδειας για προσωπικούς λόγους

47. Από τον έλεγχο της Διαμεσολαβήτριας προέκυψε ότι οι αξιολογήσεις της Επιτροπής σχετικά με τα αιτήματα ανανέωσης των εν εξελίξει εγκρίσεων για εξωτερική δραστηριότητα δεν ήταν τόσο αυστηρές όσο οι αξιολογήσεις των αρχικών αιτήσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι αποφάσεις έγκρισης δεν διευκρίνιζαν ότι είχε διενεργηθεί πλήρης αξιολόγηση. Μολονότι αυτό είναι λυπηρό, κατά τη διάρκεια της έρευνας του Διαμεσολαβητή προέκυψε ότι η Επιτροπή έχει δεσμευτεί να εφαρμόσει αυστηρότερη προσέγγιση από ό,τι μέχρι σήμερα στις αρχικές αιτήσεις έγκρισης των εξωτερικών δραστηριοτήτων των υπαλλήλων που λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών για προσωπικούς λόγους (βλέπε σημείο 26). Αυτό είναι ευπρόσδεκτο. Όταν η Επιτροπή **αξιολογεί αιτήματα ανανέωσης της έγκρισης για εξωτερική δραστηριότητα, είναι σημαντικό να** λαμβάνονται δεόντως υπόψη νέα πραγματικά στοιχεία (για παράδειγμα, αρνητική κάλυψη της αρχικής κίνησης από τα μέσα ενημέρωσης). Ορισμένοι από τους φακέλους που επιθεωρήθηκαν από την ομάδα έρευνας του Διαμεσολαβητή δείχνουν ότι η Επιτροπή εργάζεται προς αυτή την κατεύθυνση.

48. Κατά την αξιολόγηση αιτήματος μέλους του προσωπικού που βρίσκεται σε άδεια για προσωπικούς λόγους για την άδεια ασκήσεως εξωτερικής δραστηριότητας ασυμβίβαστης με τα συμφέροντα της Επιτροπής, η Επιτροπή διαθέτει ευρεία διακριτική ευχέρεια όσον αφορά την απαγόρευση της δραστηριότητας αυτής ή την επιβολή περιορισμών. Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι, εάν μια δραστηριότητα δημιουργεί κινδύνους που δεν μπορούν να μετριαστούν αποτελεσματικά με περιορισμούς ή να παρακολουθούνται και να επιβάλλονται αξιόπιστα, η Επιτροπή θα πρέπει να κάνει χρήση της ευρείας διακριτικής της ευχέρειας και να αρνηθεί να εγκρίνει την εξωτερική δραστηριότητα. **Η πρόταση που ακολουθεί εξετάζει επίσης το ζήτημα αυτό.**

Σε έναν από τους φακέλους που ελέγχθηκαν, η Επιτροπή έλαβε την απόφαση να μην ανανεώσει αίτημα για εξωτερική δραστηριότητα στον ιδιωτικό τομέα υπαλλήλου σε άδεια προσωπικού. Μεταξύ των λόγων που αιτιολογούν την απόφαση αυτή, η Επιτροπή παρέθεσε τη σημαντική αρνητική προσοχή που είχαν προσελκύσει οι δραστηριότητες του υπαλλήλου, συμπεριλαμβανομένων άρθρων στον Τύπο. Αυτό επιβεβαιώνει την ανάγκη για μια στιβαρή προσέγγιση.

Δημοσίευση αποφάσεων

49. Κατά την παρακολούθηση της συμμόρφωσης των πρώην υπαλλήλων με τους περιορισμούς που τους επιβλήθηκαν, η Επιτροπή βασίζεται εν μέρει σε εξωτερικό έλεγχο από το κοινό.



50. Η Επιτροπή εξακολουθεί να δημοσιεύει πληροφορίες σχετικά με τη μεταπήδηση στον ιδιωτικό τομέα με τη μορφή έκθεσης (βλέπε σημείο 22) η οποία δημοσιεύεται μόνο μία φορά ετησίως. Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει μόνο περιπτώσεις στις οποίες επιβλήθηκε η απαγόρευση της άσκησης πίεσης από ομάδες συμφερόντων και της υπεράσπισης συμφερόντων, και όχι σε όλες τις περιπτώσεις που αξιολογήθηκαν.

51. Η Επιτροπή, όπως είχε ζητήσει προηγουμένως ο Διαμεσολαβητής, δεν δημοσιοποιεί πληροφορίες σχετικά με μεμονωμένες υποθέσεις λίγο μετά την έκδοση των αποφάσεων.

52. Η Διαμεσολαβήτρια εμμένει στην άποψή της ότι υπάρχουν σημαντικές ελλείψεις στον τρόπο με τον οποίο η Επιτροπή δημοσιοποιεί πληροφορίες σχετικά με τις αξιολογήσεις των αιτημάτων μεταυπηρεσιακής δραστηριότητας από πρώην υπαλλήλους. Για παράδειγμα, η Επιτροπή δημοσίευσε στις 21 Δεκεμβρίου 2020 και στις 9 Δεκεμβρίου 2021 τις ετήσιες εκθέσεις της για τις αποφάσεις που ελήφθησαν το 2019 και το 2020 αντίστοιχα. Από τις 12 αποφάσεις που συνοψίστηκαν στις δύο αυτές εκθέσεις, οι εννέα ενέπιπταν στο πεδίο του ελέγχου. Όλες αυτές οι εννέα αποφάσεις προηγήθηκαν της δημόσιας έκθεσης κατά περισσότερο από ένα χρόνο, και μερικές κατά σχεδόν δύο χρόνια. Αυτό μειώνει σημαντικά τη χρησιμότητα των ετήσιων εκθέσεων ως εργαλείου για τον δημόσιο έλεγχο (βλέπε σημείο 19). Ο Διαμεσολαβητής έχει ήδη επιστήσει την προσοχή της Επιτροπής σε αυτό [32] .

53. Η Διαμεσολαβήτρια σημειώνει τα επιχειρήματα της Επιτροπής για τη δημοσιοποίηση των πληροφοριών μόνο σε ετήσια βάση, δηλαδή ότι ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ απαιτεί μόνο ετήσια δημοσίευση [33] και ότι η δημοσίευση των αποφάσεών της σε πιο έγκαιρο τρόπο θα μπορούσε να αντιβαίνει στους κανόνες για την προστασία των δεδομένων [34] .

54. Ενώ ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ απαιτεί ρητά τη δημοσίευση ετήσιας έκθεσης, η απαίτηση αυτή θα πρέπει να διαβάζεται λαμβάνοντας υπόψη τον σκοπό της νομικής υποχρέωσης. Σκοπός της δημοσιοποίησης πληροφοριών σχετικά με τις δραστηριότητες μετά την παροχή υπηρεσιών είναι να διασφαλιστεί η διαφάνεια, ώστε οι επιχειρήσεις, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και το κοινό να γνωρίζουν τυχόν περιορισμούς και να μπορούν να παρακολουθούν κατά πόσον τηρούνται [35] . Οι δημόσιες πληροφορίες μπορούν επίσης να χρησιμεύσουν ως αποθάρρυνση πρώην ανώτερων υπαλλήλων από τη συμμετοχή σε αυτές τις απαγορευμένες δραστηριότητες. Επομένως, η ταχύτερη δημοσιοποίηση των πληροφοριών θα ήταν αποτελεσματικότερη ως αποτρεπτικό μέσο και ως μέσο παρακολούθησης σε περίπτωση συμμόρφωσης με την απόφαση.

55. Ο Διαμεσολαβητής αδυνατεί να αντιληφθεί πώς μια πιο έγκαιρη δημοσίευση των πληροφοριών αυτών θα άλλαζε τον σκοπό για τον οποίο υποβλήθηκαν αρχικά σε επεξεργασία τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των πρώην ανώτερων υπαλλήλων. Κατά την κατάρτιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ, οι νομοθέτες της ΕΕ αντιστάθμισαν το συμφέρον της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με σκοπό τη δημοσίευση και αποφάσισαν ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με τα αιτήματα άσκησης επαγγελματικών δραστηριοτήτων από πρώην ανώτερους υπαλλήλους θα πρέπει να δημοσιοποιούνται.



56. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η Διαμεσολαβήτρια επαναλαμβάνει την πρότασή της να δημοσιοποιεί η Επιτροπή πληροφορίες για όλες τις υποθέσεις που εξετάστηκαν [36] , και ότι το πράττει κατά την έκδοση των αποφάσεων, αντί να δημοσιεύει ετήσια έκθεση που θα περιλαμβάνει πληροφορίες μόνο για ορισμένες συγκεκριμένες περιπτώσεις .

Μεικτή επιτροπή

57. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ απαιτεί από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή να διαβουλευτεί με τη μεικτή επιτροπή πριν λάβει απόφαση σχετικά με αίτηση για την άσκηση δραστηριότητας μετά την υπηρεσία [37] . Η μεικτή επιτροπή λαμβάνει συνήθως την απόφασή της σχετικά με τα αιτήματα για δραστηριότητες μετά την υπηρεσία με «γραπτή διαδικασία», αλλά διεξάγει δια ζώσης συζητήσεις σχετικά με όλα τα σχέδια αποφάσεων για την απαγόρευση μιας δραστηριότητας. Οι συζητήσεις θα διεξαχθούν επίσης αυτοπροσώπως, εφόσον το ζητήσουν τουλάχιστον τρία από τα μέλη του. Ωστόσο, εάν δεν ικανοποιηθεί η απαρτία συμμετοχής [38] στη συνεδρίαση αυτοπροσώπως, δεν θα υιοθετηθεί γνωμοδότηση. Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι η μη έκδοση γνωμοδοτήσεων σε τέτοιες περιπτώσεις υπονομεύει την αποτελεσματικότητα της διαβούλευσης της μεικτής επιτροπής, όπως ορίζεται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ.

Συμπέρασμα

Η Επιτροπή θα πρέπει να εφαρμόσει μια πιο στιβαρή προσέγγιση σε σχέση με τις μετακινήσεις του ανώτερου προσωπικού της στον ιδιωτικό τομέα, λίγο μετά την αποχώρηση ή τη συνταξιοδότηση, σε σχέση με θέματα για τα οποία εργάστηκε κατά τη διάρκεια της θητείας του στην Επιτροπή.

Προτάσεις για βελτίωση

Με βάση τα πορίσματα αυτής της στρατηγικής έρευνας, ο Διαμεσολαβητής υποβάλλει στην Επιτροπή τις ακόλουθες προτάσεις βελτίωσης:

1. Όταν η Επιτροπή θεωρεί ότι ένα αίτημα ανάληψης δραστηριότητας ενέχει κινδύνους που δεν μπορούν να μετριαστούν επαρκώς από περιορισμούς ή όταν οι περιορισμοί δεν μπορούν να παρακολουθούνται αποτελεσματικά ή να επιβάλλονται, θα πρέπει (προσωρινά) να απαγορεύει στα μέλη του προσωπικού να αναλαμβάνουν τέτοιες θέσεις ή δραστηριότητες μετά την αναχώρησή τους ή όταν βρίσκονται σε άδεια για προσωπικούς λόγους.

2. Η Επιτροπή θα πρέπει να διερευνήσει το πλήρες φάσμα των μέτρων που έχει στη διάθεσή της κατά την έγκριση μιας δραστηριότητας με μέτρα μετριασμού. Για παράδειγμα, η Επιτροπή θα μπορούσε να εξαρτήσει την έγκρισή της για μια νέα θέση εργασίας από την προϋπόθεση ότι ο (πρώην) υπάλληλος δεσμεύεται από τον νέο



εργοδότη ότι οι περιορισμοί που επιβάλλει η Επιτροπή (π.χ. τα όρια του τι μπορεί να αντιμετωπίσει ο (πρώην) υπάλληλος) δημοσιοποιούνται με εξέχοντα τρόπο, για παράδειγμα παράλληλα με το προφίλ του (πρώην) μέλους του προσωπικού, στον ιστότοπο του νέου εργοδότη. Κατ' ελάχιστον, η Επιτροπή θα πρέπει να απαιτεί από το (πρώην) μέλος του προσωπικού να υποβάλει αποδεικτικά στοιχεία ότι οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί κοινοποιήθηκαν στον νέο εργοδότη.

3. Η Επιτροπή θα πρέπει να δημοσιοποιεί τις πληροφορίες σχετικά με τις μεταϋπηρεσιακές επαγγελματικές δραστηριότητες πρώην ανώτερων υπαλλήλων λίγο μετά την έκδοση απόφασης για την έγκριση τέτοιων δραστηριοτήτων .

Η Διαμεσολαβήτρια καλεί την Επιτροπή να την ενημερώσει, εντός έξι μηνών από την ημερομηνία της παρούσας απόφασης, για τις ενέργειες στις οποίες προέβη ή προτίθεται να προβεί σε σχέση με τις ανωτέρω προτάσεις.

Emily O'Reilly Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια

Στρασβούργο, 16/05/2022

[1] Κανονισμός αριθ. 31 (ΕΟΚ), 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 (στο εξής: κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης). Διατίθεται στη διεύθυνση:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>
[Σύνδεσμος]

[2] Ορίζεται στο άρθρο 16 παράγραφοι 1 και 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

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

[4] Ορίζεται στο άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[5] Απόφαση της Επιτροπής, της 29.6.2018, σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες και αναθέσεις και τις επαγγελματικές δραστηριότητες μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία, C(2018) 4048 final, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση:
<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2018/EN/C-2018-4048-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>
[Σύνδεσμος]

[6] Λεπτομερής επισκόπηση των σχετικών κανόνων και του τρόπου με τον οποίο η Επιτροπή εφαρμόζει τους εν λόγω κανόνες περιλαμβάνεται στην απόφαση στην έρευνα του Διαμεσολαβητή OI/3/2017/NF: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608>



[Σύνδεσμος]

[7] Υπόθεση OI/3/2017/NF. Η απόφαση είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Σύνδεσμος].

[8] Η επιστολή έναρξης είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://europa.eu/!rnYJbC> [Σύνδεσμος].

[9] Σύμφωνα με το άρθρο 12 στοιχείο β) σε συνδυασμό με το άρθρο 40 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[10] Βλέπε: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/141660>
[Σύνδεσμος] και [Σύνδεσμος].

[11] Η έκθεση της συνεδρίασης είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Σύνδεσμος].

[12] Η απάντηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή των προτάσεων του Ευρωπαίου Διαμεσολαβητή που προέκυψαν από την αυτεπάγγελτη έρευνα σχετικά με το φαινόμενο της μεταπήδησης στον ιδιωτικό τομέα OI/3/2017/NF διατίθεται στη διεύθυνση <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/152862> [Σύνδεσμος].
Δεδομένου ότι η ανταλλαγή απόψεων στην εν λόγω συνεδρίαση καλύπτεται σε μεγάλο βαθμό από την παρουσίαση της Επιτροπής, δεν υπάρχει χωριστή έκθεση συνεδρίασης.

[13] Βλ. άρθρο 21 παράγραφος 1 της απόφασης της Επιτροπής σχετικά με τις εξωτερικές δραστηριότητες και αναθέσεις και τις επαγγελματικές δραστηριότητες μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία, η οποία μπορεί να αξιολογηθεί εδώ:
[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2018\)4048 &lang=el](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048 &lang=el)

[14] Βλ. την έκθεση του Διαμεσολαβητή σχετικά με τη συνεδρίαση με την Επιτροπή, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Σύνδεσμος].

[15] Βλέπε: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Σύνδεσμος].

[16] Τρεις περιπτώσεις το 2019, τρεις το 2020 και τέσσερις το 2021. Για να ληφθεί υπόψη αυτό το πλαίσιο, το 2019 η Επιτροπή εξέδωσε 363 ευνοϊκές αποφάσεις όσον αφορά τις κοινοποιήσεις για δραστηριότητες προσωπικού μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Ως εκ τούτου, το ποσοστό των δυσμενών αποφάσεων το 2019 ήταν λιγότερο από 1 %. Βλέπε:
<https://www.asktheeu.org/de/request/8376/response/28244/attach/10/03%20FINAL%20REPLY%20GESTDEM%20>
[Σύνδεσμος]

[17] Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[18] Η μεικτή επιτροπή είναι εσωτερικό όργανο, το οποίο συγκροτείται σύμφωνα με το άρθρο 2 του παραρτήματος II του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Η Επιτροπή διορίζει κάθε



χρόνο πρόεδρο της επιτροπής. Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη της επιτροπής διορίζονται ταυτόχρονα, με την Επιτροπή να επιλέγει επτά μέλη και την επιτροπή προσωπικού να επιλέγει επτά μέλη. Η διαβούλευση με τη μεικτή επιτροπή είναι υποχρεωτική βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[19] Η δημοσίευση των εκθέσεων αυτών προβλέπεται στο άρθρο 16 παράγραφος 4 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Οι ετήσιες εκθέσεις της Επιτροπής σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες των πρώην ανώτερων υπαλλήλων είναι διαθέσιμες εδώ: https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en [Σύνδεσμος].

[20] Άρθρο 9 του παραρτήματος ΙΧ του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[21] Όπως προβλέπεται στο άρθρο 86 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

[22] Βλέπε: https://ec.europa.eu/info/publications/occupational-activities-former-senior-officials-annual-report_en [Σύνδεσμος].

[23] Το άρθρο 40 παράγραφος 1 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης ορίζει ότι άδεια για προσωπικούς λόγους χορηγείται μόνο « σε εξαιρετικές περιπτώσεις ». Οι αιτήσεις άδειας για προσωπικό λόγο εγκρίνονται για ένα έτος κάθε φορά, με δυνατότητα ανανέωσης έως 12 έτη. Οι αιτήσεις άδειας για προσωπικούς λόγους (οι οποίοι είναι χωριστοί από την αίτηση άσκησης εξωτερικής δραστηριότητας) διεκπεραιώνονται από διαφορετική αρμόδια για τους διορισμούς αρχή: ο Επίτροπος Ανθρώπινου Δυναμικού για αιτήσεις που υποβάλλονται από ανώτερα στελέχη· για το λοιπό προσωπικό, αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι ο αρμόδιος γενικός διευθυντής. Οι προϊστάμενοι του ιδιαίτερου γραφείου είναι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή για τα μέλη του προσωπικού που εργάζονται σε ένα υπουργικό συμβούλιο.

[24] Βλέπε: [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2018\)4048&lang=el](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2018)4048&lang=el) [Σύνδεσμος].

[25] 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&m> [Σύνδεσμος]

[26] Βλ. απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της ΕΕ της 28ης Νοεμβρίου 2019 στην υπόθεση T-667/18, *Pinto Teixeira κατά ΕΥΕΔ*, σκέψη 51: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=6C1D5AEB52907DAE330A0EFB649D561?text=&> [Σύνδεσμος].

[27] Τα παραδείγματα αυτά δεν έχουν σχέση με τον έλεγχο εγγράφων που διενήργησε ο Διαμεσολαβητής κατά την έρευνα και τα οποία η Επιτροπή θεωρεί εμπιστευτικά. Οι μελλοντικές



περιπτώσεις πρέπει φυσικά να αξιολογούνται μεμονωμένα.

[28] Βλ. αιτιολογική σκέψη 104 του κανονισμού (ΕΕ, Ευρατόμ) 2018/1046 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Ιουλίου 2018, σχετικά με τους δημοσιονομικούς κανόνες που εφαρμόζονται στον γενικό προϋπολογισμό της Ένωσης. Βλέπε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1046&from=EN> [Σύνδεσμος]

[29] Η Επιτροπή συμπεριέλαβε αυτό το μέτρο μετριασμού σε απόφαση σχετικά με δραστηριότητες μετά τη λήξη της εντολής ενός πρώην Επιτρόπου, ο οποίος όφειλε να «κοινοποιήσει επισήμως, γραπτώς, αντίγραφο» της απόφασης της Επιτροπής που τον εφαρμοζόταν ατομικά στους μελλοντικούς εργοδότες και να το επιβεβαιώσει στην Επιτροπή.

Βλέπε: απόφαση της Επιτροπής-arias-canete_en.pdf

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-arias-canete_en.pdf [Σύνδεσμος]

[30] Βλέπε: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/publication/en/79435> [Σύνδεσμος].

[31] Βλέπε:

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

[Σύνδεσμος]. Βλέπε:

https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/staticPage/displayStaticPage.do?locale=en&reference=CODE_OF [Σύνδεσμος].

[32] Βλ. σημείο 52 της απόφασης του Διαμεσολαβητή στην ΟΙ/3/2017/NF (υποσημείωση 7).

[33] Άρθρο 16 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης.

[34] Ο κανονισμός (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Οκτωβρίου 2018, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, διατίθεται στη διεύθυνση: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32018R1725> [Σύνδεσμος]

[35] Αυτή η αρχή της διαφάνειας κατοχυρώνεται στο άρθρο 15 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ, το οποίο ορίζει ότι «[i] για την προώθηση της χρηστής διακυβέρνησης και τη διασφάλιση της συμμετοχής της κοινωνίας των πολιτών, τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης διεξάγουν το έργο τους όσο το δυνατόν πιο ανοιχτά. »

[36] Εννοείται ότι όλες οι περιπτώσεις κοινοποιήθηκαν από (πρώην) ανώτερο υπάλληλο εντός 12 μηνών από την αποχώρησή του από την υπηρεσία.

[37] Βλ. άρθρο 16 παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Η μεικτή επιτροπή



επιδιώκει να καταλήξει σε γνωμοδότηση με συναίνεση ή πλειοψηφία. Οι γνωμοδοτήσεις εγκρίνονται με απλή πλειοψηφία των μελών, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο Πρόεδρος της μεικτής επιτροπής δεν έχει δικαίωμα ψήφου. Σε περίπτωση ισοψηφίας (7-7), η γνώμη της μεικτής επιτροπής θεωρείται χωρισμένη σε τμήματα (« *avis partagé* »).

[38] Το άρθρο 3 του παραρτήματος II του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης προβλέπει ότι « Οι εργασίες της επιτροπής είναι έγκυρες μόνον εφόσον είναι παρόντα όλα τα τακτικά μέλη ή, σε περίπτωση απουσίας τους, οι αναπληρωτές τους », δηλαδή επτά μέλη, ή οι αναπληρωτές τους, που εκπροσωπούν τη διοίκηση συν επτά εκπροσώπους του προσωπικού, ή οι αναπληρωτές τους.