

Prijevod ove stranice generiran je strojnim prevođenjem [Poveznica]. Strojno prevedeni tekstovi mogu sadržavati pogreške koje mogu narušiti jasnoću i točnost. Europski ombudsman ne prihvaća nikakvu odgovornost za bilo kakve nepodudarnosti. Najpouzdanije informacije i pravnu sigurnost jamči izvorna inačica na engleski jeziku koja je dostupna putem gornje poveznice. Više informacija potražite u našem odjeljku o [jezičnoj politici i prevođenju \[Poveznica\]](#).

Odluka u slučaju OI/3/2021/KR o načinu na koji je Europska obrambena agencija postupila povodom sudjelovanja svojeg bivšeg glavnog direktora u natječaju za visoke funkcije u Airbusu

Odluka

Sučaj OI/3/2021/KR - **Otvoren** 22/02/2021 - **Preporuka o** 13/07/2021 - **Odluka donesena** 28/01/2022 - **Predmetna institucija** Europska obrambena agencija (Nacrt preporuke koji je prihvatila Institucija) |

Slučaj se odnosio na odluku Europske obrambene agencije (EDA) da uvjetno odobri namjeru zaposlenja svojeg bivšeg glavnog direktora na dva radna mjesta: voditelja odnosa s javnošću u društvu Airbus Spain te strateškog savjetnika u društvu Airbus Defence and Space.

Ombudsman je pronašao dva primjera nepravilnosti u postupanju i dao dvije preporuke te jedan prijedlog kako bi se u budućnosti izbjegle slične situacije.

Prvo, Ombudsman je preporučio da bi EDA u budućnosti trebala zabraniti zaposlenicima na višim položajima da nakon svojeg mandata preuzimaju funkcije kada to dovodi do jasnog sukoba interesa s legitimnim interesima EDA-e.

Drugo, Ombudsman je preporučio da bi EDA trebala utvrditi kriterije za zabranu takvih poteza kako bi zaposlenici na višim položajima imali jasne informacije. Sudionike natječaja za imenovanja na funkcije visoke razine unutar EDA-e trebalo bi obavijestiti o tim kriterijima.

Nadalje, Ombudsman je predložio da bi EDA trebala osigurati konkretan obrazac za osobe koji podnose prijavu za odobravanje namjere zaposlenja tako da (bivši) članovi osoblja dostave relevantne informacije kako bi omogućili da EDA provede smislenu procjenu od samog početka.

EDA je u bitnome pristala primijeniti preporuke o potencijalnoj zabrani prema kojoj osoblje ne bi smjelo preuzimati određene funkcije te je pristala osoblju pružiti smjernice o načinima na koje bi



takvu mjeru primjenjivala. Naznačila je da je započela s donošenjem mjera za primjenu preporuka. Istovremeno je EDA postavila određena pitanja o zaključcima Ombudsmana navedenima u toj odluci.

Ombudsman poziva EDA-u da ga izvijesti o bilo kojim postupcima koje namjerava poduzeti u budućnosti u odnosu na njezine preporuke, posebice one povezane s kriterijima EDA-e za zabranu preuzimanja funkcija koje dovode do jasnog sukoba interesa.

Kontekst pritužbe

1. Ombudsmanica je u veljači 2021. na vlastitu inicijativu pokrenula istragu o odluci Europskog obrambenog tijela (EDA) da se bivšem izvršnom direktoru dopusti da preuzme dva viša radna mjesta u Airbusu, zrakoplovno-svemirskom poduzeću.

2. Ombudsmanica je provela istragu [1] , koja je uključivala pregled relevantnih dokumenata EDA-e.

3. Ombudsmanica je tijekom istrage utvrdila da EDA nije procijenila rizike povezane sa zahtjevima bivšeg izvršnog direktora s potrebnom temeljitošću koja se od nje može razumno očekivati.

4. Konkretno, Ombudsman je utvrdio dva slučaja nepravilnosti u postupanju. Prvo, EDA nije uvela dovoljno učinkovita ograničenja za ublažavanje rizika stvarnih i percipiranih sukoba interesa koje je utvrdila Europska obrambena agencija [2] Drugo, trebalo je zabraniti posao strateškog savjetnika za Airbus Defence and Space zbog svoje prirode i rizika koji je predstavljala u smislu sukoba s legitimnim interesom EDA-e.

Preporuke Europskog ombudsmana i prijedlog za poboljšanje

5. Ombudsmanica je u srpnju 2021. iznijela dvije preporuke kako bi se izbjeglo da se problemi slični onima koji su utvrđeni u toj istrazi pojave u budućnosti [3] , ustvrdivši da bi Europska obrambena agencija trebala:

(i) Ako je to potrebno u budućnosti, zabranjuje svojem višem osoblju da preuzme određene položaje nakon njihova mandata. Svaka takva zabrana trebala bi biti vremenski ograničena, na primjer, na dvije godine, i

(II) Kako bi se pojasnilo višem osoblju, odredite kriterije o tome kada će zabraniti takve poteze. Podnositelje zahtjeva za radna mjesta u EDA-i trebalo bi obavijestiti o kriterijima kada se



prijave.

6. Nadalje, ombudsmanica je također iznijela jedan prijedlog za poboljšanje, a to je: „*Europska obrambena agencija trebala bi osigurati da je poseban obrazac za one koji podnose zahtjev za odobrenje za planirana radna mjesta sastavljen tako da (bivši) članovi osoblja pruže relevantne informacije kako bi EDA mogla od samog početka provesti smislenu procjenu.*”

7. U listopadu 2021. Europska obrambena agencija poslala je svoj odgovor Ombudsmanu. Europska obrambena agencija prihvatila je preporuke Europskog ombudsmana i donijela mjere za njihovu provedbu. [4]

8. Kad je riječ o prvoj preporuci Europskog ombudsmana, EDA je navela da pri procjeni zahtjeva osoblja za obavljanje djelatnosti nakon prestanka radnog odnosa nakon odlaska iz službe uvijek razmatra sve mogućnosti koje su joj na raspolaganju u skladu s Pravilnikom o osoblju EDA-e. To je učinio i u ovom slučaju, kazao je.

9. Nadovezujući se na drugu preporuku Europskog ombudsmana, Europska obrambena agencija provela je materijalnu reviziju svojih internih pravila, smjernica i predložaka. U tom kontekstu Europska obrambena agencija izjavila je da razmišlja o:

- Smjernice o ograničenjima nakon prestanka zaposlenja, koje će se primjenjivati čim ih odobri uprava EDA-e.
- Ažurirana obavijest o slobodnom radnom mjestu koja uključuje jezik o mogućim ograničenjima i/ili zabranama nakon prestanka zaposlenja. Na primjer, u njemu se ističu zahtjevi osoblja da pravodobno i prije početka novog radnog mjesta traži prethodno odobrenje Agencije te da se to odobrenje može odbiti ili dodijeliti pod određenim uvjetima. Nadalje, utvrđuje se razdoblje zabrane lobiranja za radna mjesta na višim položajima nakon odlaska iz službe Agencije.
- Mogući novi interni postupci kojima se ograničava pristup povjerljivim informacijama za članove osoblja koji su još u službi kada obavijeste EDA-u o planiranom novom radnom mjestu. Međutim, EDA je rekla da to ovisi o praktičnoj izvedivosti. EDA je priopćila da o tome razmišlja s glavnim službenikom za informacijsku sigurnost i osobljem IT-a.
- Mogućnost imenovanja službenika EDA-e za etiku. Međutim, za to su potrebna dodatna sredstva, koja EDA trenutačno nema.

10. Europska obrambena agencija složila se s prijedlogom Ombudsmana za poboljšanje te je revidirala obrazac za (bivše) članove osoblja kako bi podnijela zahtjev za odobrenje za namjeravani posao.

11. EDA se nije složila s zapažanjem Ombudsmana da nije procijenila rizike povezane sa zahtjevima bivšeg izvršnog direktora s potrebnom temeljitošću koja bi se mogla razumno očekivati od javnog tijela. EDA je stoga izjavila da se ne slaže u potpunosti s nalazima Ombudsmana o nepravilnostima u postupanju.

12. Iako je Europska obrambena agencija priznala točke koje je ombudsmanica iznijela i zaključke do kojih je došla u svojoj istrazi, izjavila je da bi pozdravila utemeljenije i konkretnije obrazloženje u pogledu definicije praga za uvođenje privremene zabrane zapošljavanja na



buduće radno mjesto.

13. Europska obrambena agencija također je izjavila da bi pozdravila praktične savjete o (i) što bi učinkovit sustav praćenja i provedbe podrazumijevao u konkretnom smislu, uzimajući u obzir resurse EDA-e i, na primjer, činjenicu da Europska obrambena agencija ne može nametnuti sankciju smanjenja mirovinskih prava i ii. kako bi zabrana lobiranja mogla uključivati i osoblje drugih institucija EU-a, kao što je Ombudsmanica predložila u svojoj preporuci (vidjeti bilješku 2.), koji su zasebni pravni subjekti.

Procjena Ombudsmana nakon preporuke

14. Ombudsmanica pozdravlja daljnje postupanje EDA-e u vezi s njezinim preporukama. Budući da u trenutku odgovora EDA-e nisu dovršene sve najavljene mjere, ombudsmanica poziva Europsku obrambenu agenciju da je obavijesti o svim budućim mjerama koje poduzima u vezi s njezinim preporukama, a posebno u pogledu smjernica EDA-e o ograničenjima nakon prestanka zaposlenja.

15. Ombudsmanica napominje da, unatoč konstruktivnom praćenju njezinih preporuka, Europska obrambena agencija dovodi u pitanje njezine nalaze o nepravilnostima u postupanju i neke argumente na kojima se temelji njezina preporuka.

16. Prvi zaključak o nepravilnostima u postupanju temeljio se na detaljnoj ocjeni ograničenja koja je EDA nametnula. Na temelju te ocjene Ombudsman je smatrao da neka ograničenja nisu dovoljna za ublažavanje rizika od izravnog ili neizravnog lobiranja i zagovaranja u odnosu na osoblje EDA-e i osoblje drugih institucija Unije u pogledu pitanja kojima se bavio tijekom posljednje tri godine službe. Ombudsmanica je također dovela u pitanje sposobnost EDA-e da prati i provodi neka od ograničenja koja je primijenila.

17. Drugi zaključak o nepravilnostima u postupanju, odnosno da su nedovoljno ublaženi rizici bili posebno problematični za ulogu strateškog savjetnika Airbus Defence and Space, temeljio se na opisu tog posla, koji je uključivao „iskustvo koje je [doprinijelo] analizi i definiranju smjernica djelovanja za strategiju [...] diljem svijeta, kao i NATO-a, EU-a ili pojedinačnih zemalja u Europi ili izvan nje”.

18. Ombudsmanica ostaje pri svojem mišljenju da je Europska obrambena agencija počinila nepravilnosti u postupanju time što nije nametnula dovoljno učinkovita ograničenja za ublažavanje rizika od stvarnih i percipiranih sukoba interesa i time što nije zabranila posao strateškog savjetnika za Airbus Defence and Space.

U pogledu praga za zabranu planiranog zaposlenja

19. Europska obrambena agencija izrazila je stajalište da u preporuci Ombudsmana nedostaje „potvrđenje i konkretnije obrazloženje u pogledu definicije praga” za (privremeno) zabranu tog



zaposlenja. Iako ombudsmanica tvrdi da je njezina preporuka bila dovoljno obrazložena, iskoristit će ovu priliku kako bi podijelila sljedeća razmatranja.

20. Člankom 18. Pravilnika o osoblju EDA-e predviđa se da, kada se posao odnosi na pitanja koja je radio (bivši) dužnosnik koji je zatražio odobrenje i kada postoji rizik od sukoba interesa, EDA ima široku diskrecijsku ovlast odlučiti zabraniti taj posao ili dati svoje odobrenje uz sva ograničenja koja smatra prikladnima.

21. Sudovi EU-a dostavili su korisne elemente u pogledu procjene sukoba interesa koju bi tijelo za imenovanje trebalo provesti na temelju članka 16. Pravilnika o osoblju EU-a [5] (članak 18. Pravilnika o osoblju EDA-e sličan je). Sudovi Unije presudili su da ovlast tijela za imenovanje da spriječi (bivši) dužnosnik da obavlja djelatnost nakon prestanka zaposlenja u roku od dvije godine od prestanka obavljanja te djelatnosti, bez obzira na to je li plaćena ili ne, podliježe dvama različitim uvjetima: (i) da je predložena aktivnost *na bilo koji način* povezana s aktivnošću dužnosnika tijekom posljednje tri godine službe i (ii) da bi predložena aktivnost mogla dovesti do sukoba s legitimnim interesima institucije [6]. Sudovi EU-a pojasnili su da je dovoljno da se za predviđenu aktivnost može *smatrati da* dovodi do (rizika) sukoba interesa. [7] Sudovi EU-a priznaju da institucije u tom pogledu imaju široku diskrecijsku ovlast.

22. Ombudsmanica smatra da je održavanje povjerenja javnosti u Europsku obrambenu agenciju važan interes Europske obrambene agencije, a time i EU-a. Europska obrambena agencija trebala bi osigurati zaštitu tog legitimnog interesa, među ostalim, kada razmatra namjeravana radna mjesta bivših članova osoblja.

23. Kada bivši članovi osoblja obavijeste EDA-u o svojoj namjeri da započnu novi posao, EDA bi trebala provesti procjenu rizika za taj novi posao u kontekstu zadaća i odgovornosti bivšeg člana osoblja dok je u službi EDA-e. Tom bi se procjenom trebali uzeti u obzir rizici:

(i) u sukobu s legitimnim interesima EU-a;

da se informacije koje nisu javne mogu otkriti ili zloupotrijebiti; i

(III) da bivši članovi osoblja mogu pokušati utjecati na bivše kolege.

U slučaju bivših članova višeg osoblja takvi rizici mogu biti posebno visoki, kao što je bio slučaj u ovoj istrazi koja se odnosila na najviše rangiranog člana osoblja EDA-e.

24. Ombudsman priznaje da bi svaki zahtjev za odobrenje djelatnosti nakon prestanka zaposlenja trebalo procijeniti na temelju vlastitih zasluga, uzimajući u obzir, među ostalim, temeljno pravo pojedinca na rad. Sva ograničenja prava bivšeg osoblja EU-a na rad u privatnom sektoru moraju biti nužna za postizanje legitimnog javnog interesa i moraju biti razmjerna [8].

25. Ombudsmanica smatra da bi EDA trebala iskoristiti svoju diskrecijsku ovlast kako bi (privremeno) zabranila namjeravani posao u javnom interesu kada je namjeravani posao bivšeg člana višeg osoblja povezan s pitanjima koja su se odvijala tijekom posljednje tri godine službe



te može dovesti do sukoba s legitimnim interesima EDA-e i kada se odobrenje za takvu djelatnost ne može uvjetovati uvjetima kojima se **primjereno** ublažavaju rizici i koji se mogu **vjerodostojno** pratiti i provoditi.

Najprikladnija mjera za praćenje i izvršenje odluke

26. Kada se nametnuti uvjeti odnose na aktivnosti koje EDA može znati, bilo zato što se odvijaju u javnosti ili u *odnosu na EDA*-u, Ombudsman se slaže s EDA-om da je važno obavijestiti relevantne članove osoblja o uvjetima koji se primjenjuju na bivše članove osoblja.

27. Osim toga, Ombudsman smatra da bi vanjski nadzor drugih institucija, javnosti i trećih strana, kao što su informativni mediji i organizacije civilnog društva, mogao pomoći Europskoj obrambenoj agenciji u njezinim naporima. Kako bi se omogućio taj vanjski nadzor, Ombudsman predlaže da Europska obrambena agencija pravodobno stavi na raspolaganje informacije o profesionalnim aktivnostima viših dužnosnika nakon odlaska iz službe.

Rizik lobiranja

28. Što se tiče rizika od lobiranja bivše izvršne vlasti u odnosu na druge institucije EU-a, Ombudsman smatra da je EDA svoju odluku mogla jednostavno poslati Komisiji i Vijeću. Na primjer, mogla ih je obavijestiti o ograničenjima koja je smatrala potrebnima s obzirom na rizike koje je utvrdila te ih je pozvala da donesu sve mjere koje smatraju primjerenima. Time bi se pokazalo da je Europska obrambena agencija bila svjesna da to pitanje nije bilo isključivo unutarnje pitanje s implikacijama samo za EDA-u.

Zaključak

Na temelju istrage ombudsmanica zaključuje ovaj predmet sljedećim zaključkom:

Europska obrambena agencija prihvatila je preporuke Europskog ombudsmana .

Ombudsmanica poziva Europsku obrambenu agenciju da s njom podijeli svoje smjernice o ograničenjima nakon prestanka zaposlenja nakon što ih odobri uprava EDA-e.

Europska obrambena agencija bit će obaviještena o toj odluci .

Europska ombudsmanica Emily O'Reilly

Strasbourg, 28. siječnja 2022.



[1] Vidjeti uvodno pismo Ombudsmana s detaljnim pitanjima:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/138504> [Poveznica].

[2] Ograničenja EDA-e uključivala su da bivši glavni izvršni direktor nije mogao imati kontakte s osobljem EDA-e u svrhu lobiranja ili zastupanja u pitanjima za koja je bio odgovoran kao izvršni direktor prvih dvanaest mjeseci nakon napuštanja dužnosti. Ombudsmanica je kritizirala trajanje tog ograničenja, koje je bilo znatno kraće od drugih ograničenja kojima je cilj bio spriječiti sudjelovanje bivšeg glavnog izvršnog direktora u lobiranju. Ombudsmanica je također dovela u pitanje područje primjene tog ograničenja, koje je uključivalo samo osoblje EDA-e. To je zato što se bivši glavni izvršni direktor tijekom posljednje tri godine službe bavio pitanjima koja su se odnosila na druge institucije EU-a. Ombudsmanica smatra da je Europska obrambena agencija stoga to trebala uzeti u obzir time što je utvrdila da se to ograničenje primjenjuje i na osoblje drugih institucija koje se bavilo pitanjima s kojima se bivši glavni izvršni direktor bavio.

[3] Vidjeti preporuku Europskog ombudsmana:

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

[4] Vidjeti obrazloženo mišljenje Europske obrambene agencije:

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

[5] Uredba br. 31 (EEZ), 11 (EZAE) o Pravilniku o osoblju za dužnosnike i Uvjetima zaposlenja ostalih službenika Europske ekonomske zajednice i Europske zajednice za atomsku energiju, vidjeti: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Poveznica].

[6] Vidjeti presudu Službeničkog suda EU-a od 15. listopada 2014. u predmetu F 86/13, Van de Water protiv Parlamenta, točke 46., 48. i 51. Dostupno na:

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

[7] Vidjeti točku 51.:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=&> [Poveznica].

[8] Vidjeti članak 15. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.