

*Ezt az oldalt gépi fordítással [\[Link\]](#) fordították le. A gépi fordításokban előfordulhatnak az egyértelműséget és a pontosságot potenciálisan csökkentő hibák; az ombudsman nem vállal felelősséget az esetleges eltérésekért. A legmegbízhatóbb és jogilag korrekt tájékoztatásért olvassa el a fenti linken található, angol nyelvű forrásverziót. Bővebb információért tekintse meg nyelvi és fordítási politikánkat [\[Link\]](#).*

## **Határozat az OI/3/2021/KR ügyben arról, hogy az Európai Védelmi Ügynökség hogyan kezelte korábbi vezérigazgatójának az Airbusnál vezető pozíciók betöltésére irányuló kéréseit**

Határozat

**Ügy** OI/3/2021/KR - **Vizsgálat megindítása** 22/02/2021 - **Ajánlás** 01/02/2022 - **Határozat** 28/01/2022 - **Érintett intézmények** Európai Védelmi Ügynökség ( Az intézmény által elfogadott javaslattervezet ) |

Az ügy az Európai Védelmi Ügynökség (EDA) azon döntésére vonatkozott, amely feltételek mellett jóváhagyta korábbi vezérigazgatójának két tervezett állását, nevezetesen az Airbus Spain közügyekért felelős vezetőjeként és az Airbus Defence and Space stratégiai tanácsadójaként.

Az ombudsman két hivatali visszasságot állapított meg, és két ajánlást és egy javaslatot tett a jövőben felmerülő hasonló problémák elkerülése érdekében.

Először is, az ombudsman azt ajánlotta, hogy az EVÜ a jövőben tiltsa meg vezető alkalmazottainak, hogy hivatali idejüket követően hivatalba lépjenek, amennyiben az EVÜ jogos érdekeivel való egyértelmű összeférhetlenség áll fenn.

Másodszor, az ombudsman azt ajánlotta az EVÜ-nek, hogy határozza meg az ilyen költözés tilalmának kritériumait annak érdekében, hogy egyértelmű legyen a vezető beosztású személyzet. Az EDA vezető álláshelyeire pályázókat tájékoztatni kell ezekről a kritériumokról.

Az ombudsman javasolta továbbá, hogy az EVÜ gondoskodjon arról, hogy a tervezett munkakörök engedélyezését kérelmező személyek számára meghatározott formanyomtatványt úgy dolgozzák ki, hogy a (korábbi) személyzet tagjai rendelkezésre bocsássák azokat a releváns információkat, amelyek lehetővé teszik az EVÜ számára, hogy kezdettől fogva érdemi értékelést végezzen.



Az EVÜ lényegében megállapodott abban, hogy végrehajtja az arra vonatkozó ajánlásokat, hogy adott esetben megtiltsa a személyzet számára bizonyos álláshelyek betöltését, és iránymutatásokat ad a személyzet számára az ilyen intézkedés alkalmazásának módjáról. Jelezte, hogy megkezdte az ajánlások végrehajtására irányuló intézkedések elfogadását. Ugyanakkor az EVÜ felvetett néhány kérdést az ombudsman megállapításaival kapcsolatban, amelyekkel az ombudsman ebben a határozatban foglalkozott.

Az ombudsman felkéri az EVÜ-t, hogy tájékoztassa őt az ajánlásaival kapcsolatos jövőbeli intézkedéseiről, különös tekintettel az EVÜ-nek az egyértelmű összeférhetetlenséghez vezető tervezett munkahelyek betöltésére vonatkozó kritériumaira.

## A panasz előzményei

**1. 2021** februárjában az ombudsman saját kezdeményezésére vizsgálatot indított az Európai Védelmi Hatóság (EDA) azon határozatával kapcsolatban, amely lehetővé teszi korábbi vezérigazgatója számára, hogy két vezető állást vállaljon az Airbus, egy repülőgép-ipari vállalatnál.

**2.** Az ombudsman vizsgálatot folytatott [1], amely magában foglalta az EDA vonatkozó dokumentumainak vizsgálatát.

**3. Vizsgálata** során az ombudsman megállapította, hogy az EVÜ nem értékelte a korábbi vezérigazgató kéréseihez kapcsolódó kockázatokat a tőle észszerűen elvárható kellő alapossággal.

**4.** Az ombudsman konkrétan két hivatali visszasságot állapított meg. Először is, az EVÜ nem vezetett be kellően hatékony korlátozásokat ahhoz, hogy enyhítse az EVÜ által azonosított valós és vélt összeférhetetlenségi kockázatokat. [2] Másodszor meg kellett volna tiltani az Airbus Defence and Space stratégiai tanácsadójának feladatát, mivel az jellegéből és az EVÜ jogos érdekével való összeütközésből állt.

## Az ombudsman ajánlásai és javaslatai a javításra

**5. 2021** júliusában az ombudsman két ajánlást tett annak érdekében, hogy a jövőben ne merüljenek fel az e vizsgálatban feltártakhoz hasonló kérdések [3], és kijelentette, hogy az EVÜ-nek:

i) Szükség esetén a jövőben megtiltja a vezető személyzet számára, hogy hivatali idejüket követően bizonyos pozíciókat betöltsenek. Az ilyen tilalmat például két évre kell korlátozni, és

(II) Annak érdekében, hogy a vezető személyzet számára egyértelmű legyen, határozzon meg kritériumokat arra vonatkozóan, hogy mikor fogja megtiltani az ilyen költözést. Az EDA vezető



álláshelyeire pályázókat tájékoztatni kell jelentkezésükkor a kritériumokról.

**6.** Ezenkívül az ombudsman egy javítási javaslatot is tett, nevezetesen a következőket: „*az EVÜ-nek biztosítania kell, hogy a tervezett munkahelyek engedélyezését kérelmező személyek számára meghatározott formanyomtatványt úgy dolgozzák ki, hogy a (korábbi) személyzet tagjai rendelkezésre bocsássák azokat a releváns információkat, amelyek lehetővé teszik az EVÜ számára, hogy kezdettől fogva érdemi értékelést végezhesen.*”

**7.** **2021** októberében az EVÜ megküldte válaszát az ombudsmannak. Az EVÜ elfogadta az ombudsman ajánlásait és végrehajtási intézkedéseket fogadott el [4] .

**8.** Az ombudsman első ajánlásával kapcsolatban az EVÜ azt mondta, hogy a szolgálati jogviszony megszűnését követően a munkavállalók által a munkaviszony megszűnése utáni tevékenység megkezdésére irányuló kérelmek értékelésekor mindig figyelembe veszi az EVÜ személyzeti szabályzata alapján rendelkezésére álló valamennyi lehetőséget. Ezt a szóban forgó ügyben is megtette, mondta.

**9. Az ombudsman második ajánlását** követően az EVÜ elvégezte belső szabályainak, útmutató anyagainak és sablonjainak érdemi felülvizsgálatát. Ebben az összefüggésben az EVÜ kijelentette, hogy az alábbiakkal foglalkozik:

- Iránymutatások a munkaviszony megszűnése utáni korlátozásokról, amelyeket az EVÜ vezetése általi jóváhagyásukat követően azonnal végrehajtanak.
- Frissített álláshirdetés, amely tartalmazza a munkaviszony megszűnését követő esetleges korlátozások és/vagy tilalmak nyelvét. Kiemeli például a személyzet azon igényeit, hogy kellő időben és az új pozíció megkezdése előtt kérjen előzetes jóváhagyást az Ügynökségtől, és hogy ezt a jóváhagyást feltételekhez kötötten el lehet utasítani vagy meg lehet adni. Ezenkívül meghatározza az Ügynökség szolgálati jogviszonyának megszűnését követően a felsővezetői álláshelyekre vonatkozó lobbitevékenység tilalmát.
- Lehetséges új belső eljárások, amelyek korlátozzák a még szolgálatban lévő alkalmazottak bizalmas információkhoz való hozzáférését, amikor értesítik az EVÜ-t a tervezett új állásról. Az EVÜ azonban azt mondta, hogy ez a gyakorlati megvalósíthatóságtól függ. Az EVÜ elmondta, hogy az információbiztonsági főtisztviselővel és az informatikai személyzettel együtt gondolkodik erről.
- Az EDA etikai tisztviselőjének kinevezésének lehetősége. Ehhez azonban további forrásokra van szükség, amelyek az EVÜ szerint jelenleg hiányoznak.

**10.** Az EVÜ egyetértett az ombudsman javításra irányuló javaslatával, és felülvizsgálta a (korábbi) alkalmazottaknak a tervezett állás engedélyezésére vonatkozó formanyomtatványát.

**11.** Az EVÜ nem értett egyet az ombudsman azon megállapításával, hogy nem értékelte a korábbi vezérigazgató kéréseihez kapcsolódó kockázatokat a hatóságtól ésszerűen elvárható kellő alapossággal. Az EVÜ tehát kijelentette, hogy nem ért teljes mértékben egyet az ombudsman hivatali visszasságokkal kapcsolatos megállapításaival.

**12.** Bár az EVÜ elismerte az ombudsman által tett megállapításokat és a vizsgálatában levont



következtetéseket, azt mondta, hogy üdvözlőné egy megalapozottabb és konkrétabb indokolást a jövőbeli munkahely felvételének ideiglenes tilalmára vonatkozó küszöbérték meghatározásával kapcsolatban.

**13.** Az EVÜ azt is elmondta, hogy szívesen látna gyakorlati tanácsokat i. egy hatékony nyomkövetési és végrehajtási rendszer konkrét értelemben, figyelembe véve az EVÜ forrásait és például azt, hogy az EVÜ nem szabhatja ki a nyugdíjjogosultságok csökkentésére vonatkozó szankciót, és ii. a lobbizás tilalma más uniós intézmények személyzetét is magában foglalhatja, amint azt az ombudsman ajánlásában javasolta (lásd a 2. lábjegyzetet), amelyek különálló jogi személyek.

## Az ombudsman értékelése az ajánlás után

**14.** Az ombudsman üdvözlö az EVÜ ajánlásainak nyomon követését. Mivel az EVÜ válaszában időpontjában a bejelentett intézkedések nem fejeződtek be, az ombudsman felkéri az EVÜ-t, hogy tájékoztassa az EVÜ ajánlásaival kapcsolatos jövőbeli intézkedéseiről, különös tekintettel az EVÜ foglalkoztatás utáni korlátozásokra vonatkozó iránymutatásaira.

**15.** Az ombudsman megjegyzi, hogy ajánlásainak konstruktív nyomon követése ellenére az EVÜ megkérdőjelezi hivatali visszasságokkal kapcsolatos megállapításait és az ajánlást alátámasztó néhány érvet.

**16.** A hivatali visszasság első megállapítása az EVÜ által előírt korlátozások részletes értékelésén alapult. Ezen értékelés alapján az ombudsman úgy ítélte meg, hogy bizonyos korlátozások nem elegendőek ahhoz, hogy enyhítsék annak kockázatát, hogy a volt vezérigazgató közvetlen vagy közvetett lobbitevékenységet és érdekképviselőt vállal az EVÜ személyzetével és más uniós intézmények személyzetével szemben olyan ügyekben, amelyekkel az elmúlt három évében foglalkozott. Az ombudsman azt is megkérdőjelezte, hogy az EVÜ képes-e nyomon követni és érvényesíteni az általa alkalmazott egyes korlátozásokat.

**17.** A hivatali visszasság második megállapítása, nevezetesen, hogy a nem megfelelően csökkentett kockázatok különösen problematikusak az Airbus Defence and Space stratégiai tanácsadójaként, e munkakör leírásán alapult, amely „*tapasztalatot nyújtott a stratégia világszerte, valamint a NATO, az EU vagy az egyes európai vagy azon túli országok cselekvési iránymutatásainak elemzéséhez és meghatározásához*”.

**18.** Az ombudsman fenntartja azon álláspontját, hogy az EVÜ hivatali visszasságot követett el azáltal, hogy nem vezetett be kellően hatékony korlátozásokat a valós és vélt összeférhetetlenség kockázatainak enyhítésére, és nem tiltotta meg az Airbus Defence and Space stratégiai tanácsadójának munkáját.

## A tervezett munkakör betöltésére vonatkozó küszöbértéket illetően



**19.** Az EVÜ hangot adott azon véleményének, hogy az ombudsman ajánlása nem tartalmaz „*indokoltabb és konkrétabb indokolást a küszöbérték meghatározásával kapcsolatban*” e feladat (ideiglenesen) betöltésére vonatkozóan. Bár az ombudsman fenntartja, hogy ajánlása kellően indokolt volt, megragadja ezt az alkalmat, hogy megossza az alábbi gondolatokat.

**20. Az EVÜ személyzeti szabályzatának 18. cikke** előírja, hogy amennyiben egy állás az engedélyt kérő (volt) tisztviselő által végzett ügyekkel kapcsolatos, és fennáll az összeférhetetlenség kockázata, az EVÜ széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik annak eldöntésére, hogy megtiltja-e ezt a munkakört, vagy jóváhagyását az általa megfelelőnek ítélt korlátozásokhoz köti.

**21.** Az uniós bíróságok hasznos elemeket szolgáltatnak az összeférhetetlenség értékelése tekintetében, amelyet a kinevezésre jogosult hatóságnak az EU személyzeti szabályzata [5] 16. cikke alapján el kell végeznie (az EVÜ személyzeti szabályzatának 18. cikke hasonló). Az uniós bíróságok úgy döntöttek, hogy a kinevezésre jogosult hatóság azon hatásköre, hogy megakadályozza a (volt) tisztviselőt abban, hogy a munkaviszony megszűnését követő két éven belül – függetlenül attól, hogy jövedelemszerző-e vagy sem – e tevékenység gyakorlásától számított két éven belül megakadályozhatja a munkaviszony megszűnését, két különböző feltételhez kötött: i) a javasolt tevékenység *bármilyen módon* kapcsolódik a tisztviselőnek az utolsó három évében végzett tevékenységéhez, és ii. a javasolt tevékenység az intézmény jogos érdekeivel való összeütközéshez vezethet [6]. Az uniós bíróságok egyértelművé tették, hogy elegendő, ha a tervezett tevékenység összeférhetetlenséget (kockázatot) *eredményez*. [7] Az uniós bíróságok elismerik, hogy az intézmények e tekintetben széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek.

**22.** Az ombudsman véleménye szerint az EVÜ-be vetett közbizalom fenntartása az EVÜ és – tágabb értelemben – az EU fontos érdeke. Az EVÜ-nek gondoskodnia kell arról, hogy ez a jogos érdek – többek között – védelemben részesüljön, amikor figyelembe veszi a volt alkalmazottak tervezett állásait.

**23.** Amikor a volt alkalmazottak értesítik az EVÜ-t arról a szándékukról, hogy új munkahelyet kívánnak kezdeni, az EVÜ-nek kockázateértékelést kell végeznie az új állásról a volt alkalmazott feladataival és felelősségével összefüggésben, miközben az EVÜ szolgálatában van. Ennek az értékelésnek figyelembe kell vennie a kockázatokat:

az EU jogos érdekeivel való összeütközés;

ii. a nem nyilvános információk nyilvánosságra hozhatók vagy visszaélhetnek; és

a korábbi alkalmazottak megpróbálhatják befolyásolni a volt munkatársakat.

A volt vezető beosztású alkalmazottak esetében ezek a kockázatok különösen magasak lehetnek, mint ebben a vizsgálatban, amely az EVÜ legmagasabb rangú alkalmazottját érintette.



**24.** Az ombudsman elismeri, hogy a munkaviszony megszűnése utáni tevékenység engedélyezésére irányuló minden egyes kérelmet saját érdemei alapján kell elbírálni, figyelembe véve többek között az egyén munkavállaláshoz való alapvető jogát. A volt uniós alkalmazottak magánszektorban való munkavállaláshoz való jogának korlátozásának a jogos közérdek eléréséhez szükségesnek kell lennie, és arányosnak kell lennie [8] .

**25.** Az ombudsman úgy véli, hogy amennyiben egy volt vezető alkalmazott tervezett állása az adott személy szolgálati ideje utolsó három évében végzett munkához kapcsolódik, és az az EVÜ jogos érdekeivel való összeütközéshez vezethet, és ha egy ilyen tevékenység engedélyezését nem lehet olyan feltételekhez kötni, amelyek **megfelelően** csökkentik a kockázatokat, és amelyek **hitelesen** nyomon követhetők és érvényesíthetők, az EVÜ-nek mérlegelési jogkörével kell élnie, hogy (ideiglenesen) megtiltsa a közérdekű munkát.

## **A legmegfelelőbb intézkedés a határozat nyomon követésére és végrehajtására**

**26.** Amennyiben az előírt feltételek olyan tevékenységekre vonatkoznak, amelyekről az EVÜ tudomást szerezhet, akár nyilvános, akár az EVÜ -*vel szemben* , az ombudsman egyetért az EVÜ-vel abban, hogy fontos tájékoztatni az érintett alkalmazottakat a korábbi alkalmazottakra vonatkozó feltételekről.

**27.** Ettől eltekintve az ombudsman úgy véli, hogy a más intézmények, a nyilvánosság és harmadik felek, például a hírmédia és a civil társadalmi szervezetek által végzett külső ellenőrzés segítheti az EVÜ erőfeszítéseit. E külső ellenőrzés lehetővé tétele érdekében az ombudsman azt javasolja, hogy az EVÜ időben bocsássa rendelkezésre a vezető tisztviselők szakmai tevékenységére vonatkozó információkat.

## **Lobbizási kockázat**

**28.** Ami a volt vezérigazgató más uniós intézményekkel szembeni lobbitevékenységének kockázatát illeti, az ombudsman úgy véli, hogy az EVÜ egyszerűen megküldhette volna határozatát a Bizottságnak és a Tanácsnak. Tájékoztathatta volna például őket azokról a korlátozásokról, amelyeket szükségesnek ítélt az általa azonosított kockázatok fényében, és felkérhette volna őket, hogy fogadjanak el minden általuk megfelelőnek ítélt intézkedést. Ez azt mutatta volna, hogy az EVÜ tudatában volt annak, hogy ez a kérdés nem tisztán belső kérdés, amelynek csak az EVÜ-re van kihatása.

## **Következtetés**

A vizsgálat alapján az ombudsman az alábbi következtetéssel zárja le az ügyet:



## **Az EVÜ elfogadta az ombudsman ajánlásait .**

Az ombudsman felkéri az EVÜ-t, hogy az EVÜ vezetése általi jóváhagyást követően ossza meg vele a munkaviszony megszűnése utáni korlátozásokra vonatkozó iránymutatásait.

Az Európai Védelmi Ügynökséget tájékoztatni fogják e határozatról .

Emily O'Reilly európai ombudsman

Strasbourg, 2022. 28.

[1] Lásd az ombudsman nyitólevelét, amely részletes kérdéseket tartalmaz:

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

[2] Az EVÜ korlátozásai között szerepelt, hogy a volt vezérigazgató hivatalának megszűnését követő első tizenkét hónapban nem léphetett kapcsolatba az EDA személyzetével lobbizás vagy érdekképviselő céljából olyan ügyekben, amelyekért vezérigazgatóként volt felelős. Az ombudsman kifogásolta e korlátozás időtartamát, amely lényegesen rövidebb volt, mint más korlátozások, amelyek célja az volt vezérigazgató lobbitevékenységben való részvételének megakadályozása volt. Az ombudsman megkérdőjelezte e korlátozás hatályát is, amely csak az EVÜ személyzetére terjedt ki. Ennek az oka, hogy a volt vezérigazgató az elmúlt három évben más uniós intézményeket érintő ügyekkel foglalkozott. Az ombudsman véleménye szerint ezért az EVÜ-nek figyelembe kellett volna vennie ezt annak előírásával, hogy ez a korlátozás a korábbi vezérigazgató által kezelt ügyekkel foglalkozó más intézmények személyzetére is vonatkozik.

[3] Lásd az ombudsman ajánlását:

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

[4] Lásd az EVÜ indokolással ellátott véleményét:

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

[5] Az Európai Gazdasági Közösség és az Európai Atomenergia-közösség tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 31. EGK és 11. Euratom rendelet, lásd:

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

[6] Lásd az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének F 86/13. sz. Van de Water kontra Parlament ügyben 2014. október 15-én hozott ítéletének 46., 48. és 51. pontját. Elérhető a következő internetcímen:

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



[Link].

[7] Lásd: 51. bekezdés:

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

[Link].

[8] Lásd az Európai Unió Alapjogi Chartájának 15. cikkét.