

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 arról, hogy az Európai Központi Bank (EKB) hogyan kezeli a forgóajtó-ügyeket (OI/1/2022/KR)

Határozat

Ügy OI/1/2022/KR - **Vizsgálat megindítása** 01/03/2022 - **Határozat** 26/10/2022 - **Érintett intézmények** Európai Központi Bank (További vizsgálat nem indokolt) |

Az európai ombudsman régóta azonosította a „forgóajtó-jelenségeket”, amelyek révén a köztisztviselők a magánszektorba költöznek, olyan jelenségként, amely károsíthatja a közbizalmat, ha nem megfelelően kezelik őket.

Ez a saját kezdeményezésű vizsgálat azt vizsgálta, hogy az Európai Központi Bank (EKB) hogyan kezeli személyzete forgóajtó-mozgásait.

Tekintettel az EKB-nak az árstabilitás biztosításában, valamint a pénzügyi és hitelintézetek felügyeletében betöltött szerepére, a (korábbi) EKB-alkalmazottak által a magán pénzügyi vagy hitelintézetek felé tett bármilyen lépés – különösen az EKB felügyelete alá tartozók – összeférhetetlenséget és reputációs kockázatot jelenthet, és a közvélemény nyugtalanságát okozhatja.

Az ombudsman vizsgálata egy konkrét esetet értékelt, amely nyilvános aggályokat vetett fel, és 26 olyan esetet is megvizsgált, amikor a személyzet tagjai szakmai tevékenységet folytattak, akár fizetés nélküli szabadságon, akár az EKB-val folytatott munka befejezése után. Az összes vizsgált akta kivételével az EKB személyzetének tagjai a magánszektorba költöztek, beleértve az EKB felügyelete alatt álló szervezeteket és bankokat is.

Az ombudsman arra a következtetésre jutott, hogy az EKB-nak szilárdabb megközelítést kell alkalmaznia a (korábbi) középrangú és vezető beosztású személyzetének a magánszektorban – különösen a pénzügyi ágazatban – történő áthelyezésével kapcsolatban.

Annak érdekében, hogy orvosolja az egyedi esetben felmerülő hiányosságokat, és általánosabban azt, hogy az EKB hogyan kezeli ezt a kihívást, az ombudsman egy sor



javaslatot terjesztett elő arra vonatkozóan, hogy az EKB miként erősítheti meg szabályait, többek között az EKB etikai keretrendszerének folyamatban lévő felülvizsgálatával összefüggésben.

Az EKB-nak ki kell szélesítenie azoknak a személyzetnek a körét, akikre szigorúbb bejelentési és/vagy várakozási követelmények vonatkoznak, vagy az EU személyzeti szabályzatának a szolgálatot követő foglalkozási tevékenységekre vonatkozó rendelkezéseihez hasonló általános minimumkövetelményt kell választania minden alkalmazottra vonatkozóan.

Az EKB-nak hat hónapról egy évre kell hosszabbítania azt a tilalmat, hogy az EKB volt vezető alkalmazottai lobbiznak korábbi kollégáiknál.

Az EKB-nak tovább kell javítania annak nyomon követését, hogy a (korábbi) alkalmazottak megfelelnek-e az EKB által előírt etikai kötelezettségeknek és feltételeknek, például azáltal, hogy nyilvánosságra hozza a volt vezető alkalmazottak munkaviszony utáni tevékenységeinek engedélyezésére vonatkozó feltételeket, hogy az állítólagos jogsértéseket jelezni lehessen.

Az ombudsman továbbá azt javasolta, hogy amennyiben az EKB úgy ítéli meg, hogy az alkalmazott arra irányuló kérelme, hogy fizetés nélküli szabadságon vegyen részt szakmai tevékenységben, olyan kockázatokat hordoz, amelyeket nem lehet megfelelően enyhíteni korlátozásokkal, vagy ha a korlátozásokat nem lehet hatékonyan nyomon követni vagy végrehajtani, akkor nem szabad engedélyeznie az ilyen kérést.

Háttér

1. A közvélemény egyre inkább elvárja és követeli, hogy a közintézmények betartsák az etikus magatartás, az átláthatóság, a legitimitás és az elszámoltathatóság lehető legmagasabb normáit. A monetáris és pénzügyi intézmények számára ez különösen fontossá vált a pénzügyi válság óta, valamint a pénzügyi ágazat és a szabályozók közötti kapcsolattal kapcsolatos széles körű nyilvános aggodalmak miatt.

2. **A pénzügyi válság** óta az Európai Központi Bank (EKB) jelentős felügyeleti hatásköröket kapott a hitelintézetek tekintetében. Ebben az összefüggésben rendkívül fontos, hogy az EKB ne csak teljes függetlenségben járjon el, hanem cselekedjen is.

3. Amikor a köztisztviselők elhagyják a közigazgatást, hogy állást foglaljanak a magánszektorban, a „forgóajtón” való áthaladásként írják le őket. Míg a (korábbi) alkalmazottaknak alapvető joguk van ahhoz, hogy az uniós közigazgatásból való kilépésüket követően munkát vállaljanak, ezt egyensúlyba kell hozni azokkal a kockázatokkal szemben, amelyeket az ilyen lépések jelenthetnek az uniós intézmény érdekei és a közérdek szempontjából. Figyelembe kell venni azt is, hogy az uniós közigazgatás jó hírnevét illetően az



ilyen lépésekről a közvélemény hogyan vélekedik.

4. A forgóajtó-jelenség jelentette kihívás kezelése érdekében az EKB-nak különleges szabályai vannak az ilyen lépésekre vonatkozóan, amelyeket az EKB személyzeti szabályzata határoz meg. Ezek közé tartozik az EKB etikai keretrendszere [1] . A keretrendszer szerint az EKB alkalmazottainak feddhetetlenül és diszkréten kell eljárniuk a jövőbeli foglalkozási tevékenységekkel kapcsolatos tárgyalások során [2] .

5. Amennyiben az alkalmazottak szolgálati jogviszonyuk lejártakor szakmai tevékenységet kívánnak kezdeni, és amennyiben a foglalkozási feladat jellege összeférhetetlenséghez vezethet, értesíteniük kell az EKB Megfelelési és Irányítási Hivatalát (CGO). A személyzet egyes kategóriáinak beosztásuktól és feladataiktól függően meg kell adniuk a minimális felmondási időt, amely hat hónaptól két évig terjed a tervezett távozásuk előtt. Az EKB kötelező pihenőidőt ír elő a személyzet bizonyos kategóriáira vonatkozóan. [3] A várakozási időszak időtartama az érintett alkalmazott beosztásától és feladataitól is függ, és három hónaptól legfeljebb két évig terjed.

6. Ha a személyzet tagjai fizetés nélküli szabadságon kívánnak dolgozni (amely túlmutat a szabadidős tevékenységen), a humánerőforrás-osztály (DG HR) előzetes írásbeli engedélyével kell rendelkezniük. Az ilyen foglalkozási tevékenység csak akkor engedélyezhető, ha semmilyen módon nem akadályozza az alkalmazottnak az EKB-val szembeni szakmai feladatainak ellátását, és nem minősül valószínűsíthető összeférhetlenségi forrásnak. Az ilyen engedély kiadása előtt a Humánerőforrásügyi Főigazgatóság konzultál a CGO-val, amely értékeli az összeférhetlenség kockázatát. Amennyiben a központi kormányzati szervezet megállapította az összeférhetlenség kockázatát, a központi kormányzati szervezetnek meg kell határoznia a kockázat csökkentésére irányuló intézkedéseket, és tájékoztatnia kell a feletteset ezekről az intézkedésekről. A fizetés nélküli szabadságon lévő alkalmazottakat továbbra is kötelezi az a kötelezettség, hogy ne ássák alá szakmai függetlenségüket és pártatlanságukat, és ne sértsék az EKB hírnevét. [4]

7. Az EKB személyzetének be kell tartania az információk titkosságára vonatkozó szabályokat, és engedélyt kell kérnie az ilyen információk EKB-n belüli vagy kívüli közzétételére. A korábbi alkalmazottakat továbbra is köti az a kötelezettség, hogy ne fedjék fel a szakmai titoktartás hatálya alá tartozó információkat. [5] E kötelezettségek megszegése súlyos következményekkel jár.

A vizsgálat

8. 2022 februárjában az EKB egyik közgazdásza az EKB-tól fizetés nélküli szabadságon állt egy magánszektorbeli banknál. Miután a közvélemény aggodalmát fejezte ki az EKB közgazdászána a banknál betöltött szerepével kapcsolatban, beleértve a tevékenységeiről szóló médiajelentést, amelyet az EKB feladataihoz közvetlenül kapcsolódónak tekintettek, visszavonta a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmét, és lemondott az EKB-tól.



9. Mindezek alapján az ombudsman hivatalból vizsgálatot indított az EKB forgóajtó-jelenségeivel kapcsolatban. [6] A vizsgálat különösen a következőket vizsgálta:

a) Hogyan kezelte az EKB az EKB alkalmazottjának arra irányuló külön kérelmét, hogy fizetés nélküli szabadságon vegyen részt egy magánszektorbeli banknál.

b) Általánosabban az, hogy az EKB hogyan kezelte az EKB közép- és vezető beosztású alkalmazottainak arra irányuló kéréseit, hogy akár fizetés nélküli szabadságon, akár az EKB-ból való kilépést követően vegyenek részt foglalkozási tevékenységben.

10. A vizsgálat során az ombudsman vizsgálócsoportja megvizsgálta az EKB ügyiratát, és megvizsgálta az EKB egyéb közép- vagy vezető beosztású alkalmazottainak 2020. és 2021. évi ideiglenes vagy állandó áthelyezésére vonatkozó információk részletes áttekintését. A vizsgálócsoport találkozott az EKB érintett képviselőivel is, hogy megvitassák az ellenőrzést és a vizsgálatból eredő egyéb kérdéseket [7] .

11. Az ellenőrző ülésen az EKB képviselői jelezték, hogy az EKB jelenleg vizsgálja etikai keretrendszerét [8] , és szívesen fogadná az ombudsman visszajelzéseit e tekintetben. A vizsgálat ezért a vonatkozó szabályok és javításuk módjának értékelését is magában foglalta.

Hogyan kezelte az EKB alkalmazottja kérését?

Az EKB érvei

12. Az ügy tárgya az EKB egyik közigazdása arra irányuló kérelme volt, hogy fizetés nélküli szabadságon vegyen részt egy magánszektorbeli banknál. Az alkalmazandó szabályok értelmében az EKB személyzetének előzetes engedélyt kell szereznie a foglalkozási jellegű vagy az észszerűen szabadidős tevékenységen túlmutató tevékenységek folytatására. Ez az engedély legfeljebb öt évre adható meg. [9] Ez a tevékenység semmilyen módon nem akadályozhatja az alkalmazottnak az EKB-val szembeni szakmai feladatainak ellátását, és nem képezheti valószínűsíthető összeférhetetlenségi forrását [10] .

13. 2021. október 12-én az EKB közigazdása engedélyt kért az EKB HR főigazgatóságához. A CGO arra vonatkozó értékelésének részeként, hogy a szabadság összeférhetetlenséghez vezet-e, megjegyezte, hogy a leendő munkáltató ebben az esetben az EKB felügyelete alá tartozó jogalany. A főkormányzati hivatal kezdetben kétségeit fejezte ki azzal kapcsolatban, hogy a kérelem engedélyezhető-e vagy engedélyezni kell-e az alkalmazott fizetés nélküli szabadságon való tartózkodása alatt. Mivel azonban az alkalmazott nem vett részt az EKB felügyeleti tevékenységében, hanem szakértői szinten dolgozott, hozzájárulva a monetáris politikával kapcsolatos konkrét kutatási szempontokhoz, az a tény, hogy a munkáltató az EKB felügyelt szervezete volt, végső soron nem tekinthető relevánsnak.

14. Az összeférhetetlenségi kockázat értékelésekor a CGO figyelembe vette az alkalmazott



EKB-val kapcsolatos feladatainak jellegét és a javasolt jövőbeli feladatokat, a kérelemben foglaltaknak megfelelően [11]. A CGO megjegyezte, hogy az alkalmazottnak nem voltak olyan feladatai az EKB-val, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a leendő munkáltatóhoz, és hogy a leendő munkakörben nem lesz szoros szakmai kapcsolata az EKB-val. A CGO továbbá megjegyezte, hogy az alkalmazottra nem vonatkoztak a várakozási idő, tekintettel arra, hogy beosztása alacsonyabb volt a vezetői pozíciónál, és nem vett részt a felügyeleti munkában. Végül a CGO konzultált az alkalmazott főmenedzserével, aki jóváhagyta az alkalmazott fizetés nélküli szabadság engedélyezése iránti kérelmét.

15. Mivel az alkalmazott jóval korábban értesítette az EKB-t a szakmai tevékenység megkezdésére irányuló szándékáról, az EKB képes volt intézkedéseket hozni az esetleges tényleges vagy potenciális összeférhetlenségek enyhítésére több mint három hónappal a távozása előtt. Október elején a vonalvezető megszüntette az alkalmazott monetáris politikával kapcsolatos információkhoz való hozzáférési jogát, hogy ne biztosítson versenyelőnyt a leendő munkáltatónak. 2022. október 22-én, mielőtt a HR Főigazgatóság jóváhagyta volna a kérelmet, az EKB visszavonta a minősített adatokhoz való hozzáférését [12].

16. Az EKB azt is mérlegelte, hogy fennáll-e az **észelet** összeférhetlenség kockázata, és megállapította, hogy az ilyen kockázatot megfelelően csökkentették, mivel:

- A pénzügyi szektoron belül általánosan érthető, hogy az EKB a szokásos gyakorlathoz hasonlóan megtette volna a szükséges proaktív kockázatcsökkentő intézkedéseket.
- Az EKB alkalmazottaira szigorú titoktartási követelmények vonatkoznak, amelyek megsértése súlyos következményekkel jár.
- Az EKB személyzeti szabályzata, beleértve az etikai keretrendszert is, a nyilvánosság számára hozzáférhető.

17. Ezen elemek alapján és a korábbi határozatokkal összhangban a CGO úgy határozott, hogy nem áll fenn összeférhetlenség kockázata.

18. Az EKB HR főigazgatósága jóváhagyta a kérelmet, mivel úgy ítélte meg, hogy az alkalmazott által a munkahelyen szerzett tapasztalatok relevánsak az EKB számára, és hogy a költözés nem befolyásolja az EKB munkáját és működését.

19. Az engedély megadását követően az EKB tudomására jutott, hogy az alkalmazott tényleges feladatai eltérnek az eredeti kérelemben leírtaktól. Egy médiajelentés és egy közösségi média poszt szerint a személyzet tagja nemcsak általános kilátásokat adna az európai gazdaságról, hanem a jövőbeli monetáris politikai döntések előrejelzését is. Ez azt jelentette, hogy konkrétan olyan témákban fog dolgozni, amelyek közvetlenül az EKB hatáskörébe tartoznának.

20. A körülmények e változására tekintettel az EKB tisztázni kívánta, hogy az EKB alkalmazottja milyen feladatokat lát el a banknál. 2022. március 22-én az alkalmazott visszavonta a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmét, és lemondott az EKB-tól.



Az ombudsman értékelése

21. Az ombudsman megjegyzi, hogy az EKB nem a leendő munkáltató által készített feladatok leírására támaszkodott, hanem az alkalmazottnak a tervezett munkakörre vonatkozó leírására. A hivatal a hivatalos munkaköri leírást csak 2022. március 8-án kapta meg a banktól. Az ombudsman úgy véli, hogy ha a hivatalos munkaköri leírást 2021 októberében nyújtották volna be, az ésszerűen befolyásolhatta volna a fizetés nélküli szabadság iránti kérelem engedélyezésére vonatkozó döntést. [13] **Az ombudsman az alábbiakban megfelelő javaslatot tesz az EKB-nak.**

22. 2022. február 1-jén aggályok merültek fel az EKB alkalmazottainak bankba költözésével kapcsolatban a közösségi médiában. 2022. február 7-én és 9-én nyilvánosan további aggályok merültek fel azt követően, hogy a magánszektorbeli bank megosztotta ügyfeleivel az EKB Kormányzótanácsának 2022. február 3-i üléséről szóló feljegyzést, amelyet az EKB alkalmazottja társszerzőként dolgozott ki.

23. A CGO közölte, hogy csak 2022. március 1-jén értesült az eredeti közösségimédia-bejegyzésben felvetett aggályokról. Ezt követően 2022. március 4-én kért másolatot a banktól a hivatalos munkaköri leírásról [14] Az ombudsman véleménye szerint ez késleltette az alkalmazottnak a magánszektorbeli bankkal a szabadság ideje alatt folytatott tevékenységei jellegének újraértékelését. **Az ombudsman az alábbiakban megfelelő javaslatot tesz.**

24. Az ombudsman tudomásul veszi, hogy az EKB az alkalmazott költözése előtt három hónappal enyhítő intézkedéseket alkalmazott annak biztosítása érdekében, hogy a személyzet tagja ne férhessen hozzá érzékeny információkhoz. Az EKB ezt követően értékelte a magánbank által ügyfeleinek küldött bankjegyet is. Ezt annak ellenőrzése érdekében tette, hogy az alkalmazott nem sértette-e meg szakmai titoktartási kötelezettségét.

25. Az ombudsman azonban úgy véli, hogy az EKB proaktívabban eloszlathatta volna az azzal kapcsolatos aggályokat, hogy a lépés megfelel-e etikai szabályainak. Bár a pénzügyi szektor bennfentesei általában tisztában lehetnek az EKB működésével, a közvélemény talán nem érti ezt. Az EKB például azonnal nyilvánosan felléphetett volna:

- az aggodalom, hogy a február 7-i feljegyzés bizalmas információkat használt fel; és
- az a tény, hogy enyhítő intézkedéseket alkalmazott az összeférhetetlenség kockázatának kezelésére, három hónappal az alkalmazott távozása előtt.

Az ombudsman az alábbiakban megfelelő javaslatot tesz.

2020. és 2021. évi forgóajtó-tokok

Az EKB érvei



26. A munkavállaláshoz való jog alapvető jog, és e jog korlátozásának meg kell felelnie az arányosság elvének. Az EKB nagyon komolyan veszi, hogy kezelni kell a munkaviszony megszűnése utáni tevékenységekből és a fizetés nélküli szabadság alatti foglalkozási tevékenységekből eredő összeférhetetlenségeket. Ennek során figyelembe veszi az enyhítő intézkedések teljes spektrumát. Amennyiben kockázatokat azonosít, olyan intézkedéseket kíván elfogadni, amelyek megfelelően csökkentik ezeket a kockázatokat, és amelyek arányosak. Ez magában foglalhatja az új pozíciók felvételének ideiglenes tilalmát.

27. Az EKB úgy véli, hogy az alkalmazottak fejleszthetik készségeiket azáltal, hogy az EKB-n kívül helyezkednek el. Az EKB nem zárja ki automatikusan a foglalkoztatási tevékenységek bizonyos típusait a fizetés nélküli szabadság alatt, hanem arra törekszik, hogy értékelje a kockázatokat és azonos módon kezelje a hasonló eseteket. A személyzeti kérelmek értékelésekor az EKB figyelembe veszi az alkalmazott szolgálati idejét az általa javasolt feltételek vagy enyhítő intézkedések meghatározásakor.

28. Az EKB személyzeti szabályzata ismerteti a fizetés nélküli szabadság ideje alatt végzett foglalkozási tevékenységek lehetséges munkáltatóinak típusait, nevezetesen: nemzeti központi bankok; az egységes felügyeleti mechanizmus keretében működő nemzeti felügyeleti hatóságok; Uniós intézmények, szervek, hivatalok vagy ügynökségek; egyéb nemzetközi szervezetek. Amennyiben a Humánerőforrás-politikai Főigazgatósága az EKB számára relevánsnak tekinti a foglalkoztatás vagy az önfoglalkoztatás időszakából származó tapasztalatokat, a potenciális munkaadók a következőket is magukban foglalhatják: felsőoktatási intézmények; a magánszektor; vagy a fent említettektől eltérő nemzeti közszférát vagy kormányközi szervezeteket [15] .

29. Az ombudsman vizsgálata 26 olyan EKB-alkalmazotti esetet vizsgált meg, akik az EKB elhagyása után vagy ideiglenesen (fizetés nélküli szabadság idején) vagy véglegesen kezdtek el foglalkozási tevékenységet [16] .

30. Mind 2020-ban, mind 2021-ben tizenhárom ügyből kettő a magánszektorban végzett szakmai tevékenység engedélyezésére irányult, miközben fizetés nélküli szabadságon volt, középállású alkalmazottakat is bevonva. Minden egyéb kérelem a megbízatást követő foglalkozási tevékenységek engedélyezésére vonatkozott, ahol a személyzet tagjai véglegesen elhagyták az EKB-t.

31. 2020-ban a tizenhárom ügyből kilenc, 2021-ben pedig tizenhárom ügyből nyolc arra vonatkozott, hogy az alkalmazottnak a lehetséges kezdési időpontról bizonyos idővel korábban értesítenie kell az EKB-t. A vizsgált két év mindegyikében egy-egy esetben kötelező várakozási idő állt fenn, ami azt jelenti, hogy az érintett személy az EKB-ból való kilépését követő három hónapig nem vehette át a szóban forgó állást. 2020-ban három esetben (például a személyzet tagjai éves szabadságot/szülői szabadságot vettek igénybe, vagy például nem kritikus feladatokra csoportosították át őket), 2021-ben azonban nem volt ilyen időszak. Összesen kilenc esetben enyhítő intézkedések voltak érvényben, amikor a személyzet tagja még szolgálatban volt, például az érzékeny információkhoz való hozzáférési jogok megszüntetése vagy a nem kritikus feladatokra való átsorolás révén. E kilenc eset közül háromban az



alkalmazottra nem vonatkoztak a várakozási idő.

32. A személyzet új álláshelyek betöltésére irányuló kéréseinek túlnyomó többségét időben jelentik be, hogy az EKB kezelni tudja a lehetséges kockázatokat, és szükség esetén enyhítő intézkedéseket tudjon elfogadni. [17] Az EKB erre törekszik, többek között szemináriumok és online képzések révén.

33. Az EKB nem ellenőrzi proaktívan a szakmai tevékenység megkezdésének engedélyezésére vonatkozó határozatokban meghatározott feltételeknek való megfelelést. Mindazonáltal nyomon követi az érintett alkalmazottakat, ha tudomást szereznek az állítólagos jogsértésekről. A volt alkalmazottak kötelesek bejelenteni a foglalkozási státuszuk megváltoztatására irányuló szándékukat az alkalmazandó várakozási időszak időtartamára.

Az ombudsman értékelése

34. A vizsgálat során áttekintett ügyek kivételével az EKB alkalmazottai (különböző szinteken) a magánszektorba költöztek, akár ideiglenes, akár állandó jelleggel. Ez magában foglalta az EKB felügyelete alatt álló szervezeteknél és bankoknál való álláshelyek betöltését.

35. A felülvizsgált ügyek nem terjedtek ki az EKB személyzetének azon tagjaira, akik nemzeti szabályozó vagy felügyeleti hatóságnál, uniós szervnél vagy más hatóságnál kívánnak dolgozni. [18] 2020 és 2021 között mind a négy alkalmazott, aki fizetés nélküli szabadságot kér a szakmai tevékenység megkezdéséhez, a magánszektorba került. A vizsgálat tárgyát képező közgazdász egyedi esetén kívül más esetek közé tartozott az adat- és kereskedésiplatform-szolgáltatóhoz, pénzügyi technológiai vállalatához és egy nagy befektetéskezelő vállalatához történő költözés.

36. Az EKB alkalmazottai – kapcsolataik, szakértelmük és tudásuk miatt – egyértelműen vonzóak lehetnek a magánszektorbeli munkáltatók számára, különösen a pénzügyi szektorban. Az ilyen költözéshez kapcsolódó összeférhetlenségi kockázatok mérséklése érdekében az EKB nagymértékben támaszkodott olyan intézkedésekre, amelyek során a személyzet tagjai még az EKB alkalmazottai voltak (például bizonyos információkhoz való hozzáférés korlátozása vagy a nem kritikus tevékenységek újrabeosztása). 2020-ban és 2021-ben az EKB-ból való kilépést követően csak egy távozó alkalmazottra vonatkoztak kötelező visszavonulási időszak.

37. Értékelésében a CGO az érintett alkalmazott értesítésének időzítésére támaszkodik. Az alkalmazottaknak értesíteniük kell a CGO-t, ha a jövőbeli foglalkozási tevékenységekkel kapcsolatos megbeszélések előrehaladott szakaszban vannak, és minden esetben még azelőtt, hogy döntést hoznának arról, hogy elfogadják-e az állást. Az ombudsman megjegyzi, hogy az EKB értelmező iránymutatásokat adott ki a szolgálatot követő foglalkozási tevékenységekről. Ezek az értelmező iránymutatások magukban foglalják, hogy az alkalmazottnak „a *leendő foglalkozási tevékenységgel kapcsolatos konkrét tárgyalások után értesítenie kell a főkormányzatot arról, hogy a leendő munkáltatónak milyen potenciális érdeke fűződik az alkalmazott felvételéhez, amennyiben az összeférhetlenséghez vezethet*”. Az ombudsman úgy



véli, hogy az értesítések időzítésére vonatkozó ezen iránymutatásnak mindkét forgatókönyvre vonatkoznia kell arra vonatkozóan, hogy az EKB személyzete ideiglenesen vagy véglegesen költözik az EKB-ból, és annak tükröződnie kell az EKB etikai keretrendszerében.

38. Az a tény, hogy az EKB alkalmazottai, ha költöznek, túlnyomórészt a magánszektorba fordulnak, növeli az összeférhetetlenség kockázatát. Ezt a megnövekedett kockázatot figyelembe kell venni az EKB vezetőinek, a CGO-nak és a HR Főigazgatóságnak a kérelmek értékelésekor. Ez magában foglalhatja például a kellően hosszú várakozási idők vagy a fizetés nélküli szabadságon lévő személyzet hírnevét és lojalitási kötelezettségét fenyegető kockázatok kezelésére irányuló intézkedéseket. Ebben az összefüggésben az EKB-nak biztosítania kell, hogy az általa bevezetett korlátozások megfelelőek legyenek, valamint nyomon követhetők és érvényesíthetők legyenek. Ha egy tevékenység megkezdésére irányuló kérelem olyan kockázatot jelent, amelyet nem lehet megfelelően enyhíteni korlátozásokkal, vagy ha a korlátozásokat nem lehet hatékonyan nyomon követni vagy végrehajtani, az EKB nem hatalmazza fel a személyzet tagjait arra, hogy fizetés nélküli szabadságon vegyenek részt ilyen tevékenységekben. **Az ombudsman az alábbiakban megfelelő javaslatot tesz .**

Az EKB etikai keretrendszerének felülvizsgálata

39. Az etikai keretrendszer meghatározza az EKB alkalmazottaira vonatkozó etikai követelményeket és kötelezettségeket [19] , és az EKB valamennyi alkalmazottjára vonatkozik, beleértve a kirendelt és a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat is. [20] Az etikai keretrendszer többek között meghatározza alkalmazottai függetlenségének biztosítására vonatkozó *különös* szabályokat [21] , a külső tevékenységeket [22] és a munkaviszony megszűnését követő korlátozásokat [23] .

40. Az EKB 2014-ben konzultált az ombudsmannal, amikor felülvizsgálta etikai keretrendszerét. [24] Az ombudsman elmondta, hogy az EKB-nak biztosítania kell és bizonyítania kell, hogy munkatársai a legmagasabb fokú szakmaisággal és feddhetetlenséggel látják el feladataikat, és hangsúlyozta, hogy különös figyelmet kell fordítani az EKB etikai szabályaira és politikáira. Az ombudsman aggodalmának adott hangot továbbá amiatt, hogy a várakozási idő csak az EKB felügyelete alatt álló hitelintézeteknél végzett állásokra vonatkozott, ahol az alkalmazott közvetlenül részt vett az adott szervezet vagy egy közvetlen versenytárs felügyeletében. Ez azzal a kockázattal járt, hogy az ilyen alkalmazottak bármilyen várakozási idő nélkül csatlakozhatnak más magánszektorbeli szervezetekhez (például tanácsadó cégekhez).

41. Az EKB jelenleg vizsgálja etikai keretrendszerét [25] , és a felülvizsgálat várhatóan 2023-ban zárul le. E vizsgálat keretében az EKB felkérte az ombudsmant, hogy tegyen javaslatokat az EKB etikai keretrendszerének javítására. Az ombudsman üdvözölte ezt a lehetőséget, és javaslatokat tesz az etikai keretnek a vizsgálat tárgyát képező részeivel kapcsolatban.

42. Az etikai keretrendszer figyelembe veszi az EKB különböző szerepét a következők tekintetében: i) monetáris politika és ii. felügyeleti feladatok. [26] Különös hangsúlyt fektet a



személyzete és a döntéshozatalban részt vevő személyek függetlenségének biztosítására a felügyeleti feladataival kapcsolatban. A bejelentési és hűtési időszakok tekintetében eltérő követelmények vonatkoznak a következőktől függően: (i) az egyén feladatai magukban foglalják-e a felügyeletet, ii. az EKB-n belüli szerepüket vagy besorolási fokozatukat, valamint iii. a leendő munkáltató jellegét. Az ombudsman értelmezése szerint a jelenlegi keretek között ezek az időszakok csak eltekinthetnek, csökkenthetők vagy meghosszabbíthatók, de nem szabhatók ki [27] .

43. Átmeneti juttatások [28] folyósíthatók olyan volt alkalmazottaknak, akik az EKB-nál való alkalmazásuk végén megtöltik valamely meghatározott foglalkozási tevékenység megkezdését. Ilyen juttatásokat akkor fizetnek ki, ha a volt alkalmazottak nem találnak megfelelő alternatívát, és ennek következtében munkanélküliek.

44. A vizsgálat alapján az ombudsman megjegyzi, hogy a rövid bejelentési és/vagy várakozási idő (a besorolási fokozatuk vagy beosztásuk alapján) hatálya alá tartozó vagy egyáltalán nem érintett alkalmazottakat azonban összeférhetetlenség és/vagy reputációs aggályok fenyegethetik, ha ideiglenesen vagy véglegesen elhagyják az EKB-t. Az EKB önkéntes várakozási időkről állapodhat meg az ilyen alkalmazottakkal. Az EKB akkor is internalizálhat egy várakozási időszakot, amikor a személyzet tagjai még az EKB-nál vannak, vagy más enyhítő intézkedéseket hozhat, például a nem nyilvános információkhoz való hozzáférési jogok megszüntetésével vagy a személyzet tagjainak nem kritikus feladatokra történő áthelyezésével. Ezeknek az intézkedéseknek azonban megvannak a maga korlátai. Az értesítés időzítésétől függ például, hogy megfelelő enyhítő intézkedések hozhatók-e, ha az alkalmazott még mindig az EKB szolgálatában van.

45. Az ombudsman megjegyzi továbbá, hogy az EKB szabályai rövidebb határidőket írnak elő a volt kollégák lobbizásának lehetséges tilalmára, mint az EU személyzeti szabályzata 16. cikkében előírtak (hat hónap az EKB vezető alkalmazottai számára, szemben az EU személyzeti szabályzatának hatálya alá tartozó vezető alkalmazottak esetében egy évvel). [29] Míg a lobbitevékenységek jellege eltérhet az EKB szintjén, az ombudsman úgy véli, hogy az EKB-nak körültekintőbb megközelítést kellene alkalmaznia.

46. Az ombudsman azon a véleményen van, hogy az EKB megerősítheti etikai keretrendszerét, és az alábbiakban megfelelő javaslatokat tehet az EKB-nak.

Következtetések

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

Az EKB-nak szilárdabb megközelítést kell alkalmaznia a középső rangsorban szereplő forgóajtó-áthelyezések és a vezető beosztású alkalmazottak magánszektorbeli állásokba történő áthelyezése tekintetében, különösen a pénzügyi szektorban, akár az EKB fizetés nélküli szabadságán, akár távozásukkor vagy nyugdíjba vonulásukkor.



Mivel az EKB jelenleg vizsgálja etikai keretrendszerét, az ombudsman lezárja a vizsgálatot, és arra a következtetésre jut, hogy ebben a szakaszban további vizsgálatok nem indokoltak.

Erről a döntésről az EKB tájékoztatást kap .

Javaslatok a javításra

1. Az EKB-nak fel kell kérnie az alkalmazottakat, hogy a leendő munkáltatójuknál nyújtsanak be hivatalos leírást feladataikról a fizetés nélküli szabadság vagy a munkaviszony megszűnése utáni tevékenység során külső tevékenység megkezdésére irányuló kérelmeikben.

2. Az EKB-nak intézkedéseket kell kidolgoznia annak ellenőrzésére, hogy a (korábbi) alkalmazottak megfelelnek-e az EKB által előírt etikai kötelezettségeknek és/vagy feltételeknek.

3. Az EKB-nak eseti alapon értékelnie kell, hogy hasznos lenne-e a proaktív kommunikáció azokban az esetekben, amikor aggályok merülnek fel nyilvánosan.

4. Amennyiben az EKB úgy ítéli meg, hogy az alkalmazott arra irányuló kérelme, hogy fizetés nélküli szabadságon vegyen részt szakmai tevékenységben, olyan kockázatokat hordoz, amelyeket nem lehet megfelelően enyhíteni korlátozásokkal, vagy ha a korlátozásokat nem lehet hatékonyan nyomon követni vagy végrehajtani, akkor az EKB nem engedélyezheti ezt a kérést.

Az EKB etikai keretrendszerének felülvizsgálatával összefüggésben az EKB-nak meg kell fontolnia a következőket:

5. A személyzet azon tagjai körének bővítése, akikre szigorúbb bejelentési és/vagy várakozási követelmények vonatkoznak, vagy más módon a személyzeti szabályzatnak a szolgálati jogviszonyt követő foglalkozási tevékenységekkel kapcsolatos rendelkezéseihez hasonló általános minimumkövetelményt alkalmaznak valamennyi alkalmazottra vonatkozóan.

6. Tizenkét hónapra növelve azt a tilalmat, hogy az EKB volt vezető alkalmazottai lobbiznak korábbi kollégáiknál, és utasítják az EKB jelenlegi munkatársait, hogy kerüljék el a volt kollégákkal szembeni preferenciális bánásmódot.

7. Függetlenül attól, hogy a szabadságon lévő alkalmazottak az EKB etikai szabályainak szellemében helyezkedhetnek-e el a pénzügyi szektorban működő magáncégeknek. Ha a gyakorlat folytatódik, az EKB-nak el kell gondolkodnia azon, hogy miként tudja jobban kezelni az összeférhetetlenség kockázatát, valamint az EKB hírnevét és az alkalmazottak lojalitási kötelezettségét érintő kockázatokat.



8. A szabadságon lévő vagy volt alkalmazottak foglalkozási tevékenységének engedélyezését ahhoz a feltételhez kell kötni, hogy az új munkáltató nyilvánosságra hozza az EKB által előírt feltételeket. Legalább a volt alkalmazottakat és a szabadságon lévőket kötelezni kell arra, hogy értesítsék új munkáltatójukat az EKB által kiadott engedélyben szereplő enyhítő intézkedésekről, valamint a szakmai titoktartás hatálya alá tartozó információk nyilvánosságra hozatalának megelőzésére vonatkozó folyamatos kötelezettségükről.

9. A volt vezető beosztású alkalmazottak tevékenységének engedélyezésére vonatkozó feltételek nyilvánosságra hozatala.

10. Az összeférhetetlenség fogalmának az etikai keretrendszer III. szakaszában szereplő meghatározása összhangba hozva az EKB jogi keretének más részeivel. A III. szakaszban szereplő fogalom meghatározás jelenleg nem a „tényleges” összeférhetetlenségre vonatkozik, hanem csak a lehetséges és érzékelt konfliktusokra.

Emily O'Reilly

Európai ombudsman

Strasbourg, 2022. 10. 26.

1. melléklet: Az etikai keret vonatkozó rendelkezései

Az EKB személyzete – Etikai keretrendszer

Külső tevékenységek

Utólagos foglalkozási tevékenységek

Szabály

A személyzet tagjainak írásbeli engedélyt kell szerezniük, **mielőtt olyan külső tevékenységet folytatnak**, amely foglalkozási jellegű vagy más módon túlmutat azon, ami ésszerűen szabadidős tevékenységnek tekinthető.

Szabály

A személyzet tagjai **tájékoztatják a CGO-t, ha a szakmai tevékenység jellege**



összeférhetetlenséghez vezethet az alkalmazott szakmai feladataival.

Eljárás

A DG-HR az i. a CGO-val (a COI kockázatának értékelése) és ii. az érintett vonalvezetőkkel folytatott konzultációt követően megadja az engedélyt , ha:

a) a külső tevékenység **semmilyen módon nem akadályozza a személyzet tagjának** az EKB-val szembeni **szakmai feladatainak ellátását** , és:

b) **nem minősül valószínűsíthető összeférhetlenségi forrásnak** .

Eljárás

Jelenlegi személyzet (minden szint):

A CGO értékeli, hogy fennáll-e összeférhetlenség. Amennyiben van ilyen, a CGO tájékoztatja és tanácsot ad a felelős vonalvezetőnek az **összeférhetlenség enyhítése érdekében megteendő megfelelő intézkedésekről** , beleértve szükség esetén a személyzet tagjának az adott ügyért való felelősség alóli mentesítését is.

Bizonyos jelenlegi és korábbi alkalmazottaknak értesíteniük kell a CGO-t, **mielőtt bármilyen szakmai tevékenységet elfogadnának** (az időszak hossza a beosztástól és a feladatoktól függ)

Term/Feltételek

Feltételek:

Az engedély szerint + az alkalmazott kérésére megadott információk alapján.

Az ilyen engedélyt egyszerre legfeljebb öt évre kell megadni.

A személyzet tagjainak magatartása **nem áthatja alá szakmai függetlenségüket és pártatlanságukat, és nem sértheti az EKB hírnevét sem.**

A tagállamok:

i)

feladataikat lelkiismeretesen, **becsületesen és az önérdek vagy a nemzeti érdekek figyelembevétele nélkül** látják el;

(II)



kerüljék azokat a helyzeteket, amelyek összeférhetetlenséget okoznak vagy feltehetően összeférhetetlenséget idéznek elő, beleértve azokat is, amelyek későbbi foglalkozási tevékenységből erednek;

(III)

a legmagasabb szintű szakmai etikai normák betartása, valamint az Unióhoz és az EKB-hoz való lojális fellépés.

A személyzet tagjaira az EKB szabadságának ideje alatt továbbra is vonatkoznak ezek a kötelezettségek .

Időtartam és feltételek:

A tisztségtől és a munkakörtől függően (legfeljebb 2 év) meghatározott alkalmazottakra vonatkozó kötelező várakozási idő , amelyet az Igazgatóság eltekinthet, csökkentheti vagy meghosszabbíthat.

A személyzetnek – feladataik megszűnését követően is – tartózkodnia kell attól, hogy a feladataik ellátása során kapott információkat jogosulatlanul nyilvánosságra hozzák, kivéve, ha ezeket az információkat már nyilvánosságra hozták.

2. melléklet: Egyedi eset ütemezése

Dátum

Az EKB intézkedései

Az EKB alkalmazottjának intézkedései

2021. október 12. előtt

Az alkalmazott felsővezetője eltávolította az alkalmazottat a monetáris politikával kapcsolatos információk köréből.

Eszmecsereét folytatott vezetésével és a Humánerőforrás-politikai Főigazgatósággal arról a szándékáról, hogy fizetés nélküli szabadságon kíván munkát vállalni a banknál.

2021. október 12.

A Megfelelési és Irányítási Hivatal (CGO) megkezdte az alkalmazott kérésének értékelését.



Tájékoztatja a CGO-t a mobilitási szabadság iránti kérelméről, hogy egy magánszektorbeli banknál munkát vállalhasson, és etikai szempontból kéri hozzájárulásukat.

2021. október 15.

A CGO további tájékoztatást kért a személyzet tagjától.

Válaszol a további tájékoztatás iránti kérelemre.

A CGO további pontosításra szólította fel a személyzet tagját. Miután felvilágosítást kapott, a CGO arra a következtetésre jutott, hogy az alkalmazottnak az EKB-nál nem voltak olyan feladatai, amelyek a leendő munkáltatóval kapcsolatosak, és hogy az alkalmazott nem fog kapcsolatba lépni az EKB-val a leendő munkakörben.

2021. október 22.

A CGO levelet írt az alkalmazott főmenedzserének, hogy megerősítse az alkalmazott feladatait az EKB-nál és a leendő munkáltatónál.

A vonalvezető telefonhívásban megerősítette, hogy az alkalmazott monetáris politikai adatokból való törlése azért fontos, hogy a leendő munkáltatónak ne biztosítson versenyelőnyt, elismerve, hogy a szóban forgó információ idővel elveszíti jelentőségét.

2021. október 22.

Az EKB visszavonta az alkalmazott minősített adatokhoz való hozzáférését.

2021. október 25.

A CGO azt írta az alkalmazottnak, hogy etikai szempontból teljesülnek azok a feltételek, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a banknál a tervezett munkát a szabadság ideje alatt betöltsék, mivel: 1. nem rendelkezik olyan feladattal, amely a leendő munkáltatóval kapcsolatos;

2. nem tartana szoros szakmai kapcsolatot az EKB-val a leendő munkakörben;

3. nem függesztették fel a várakozási időtől;

4. olyan közgazdászokból álló csoportot vezetne, amely olyan kutatásokat végezne, amelyek alapján a bank véleményt dolgozna ki az európai gazdaság várható alakulásáról.

A CGO egyetértett a monetáris politikai ajánlások megfogalmazásával kapcsolatos információkhoz való hozzáférés visszavonására irányuló megelőző intézkedésekkel annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a Kormányzótanács esetleges határozataival kapcsolatos információkhoz való kiváltságos hozzáférés gyanúja.



2021. október 28.

A Humánerőforrásügyi Főigazgatóság jóváhagyta a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet.

2022. február 1.

Új foglalkozást kezdett a banknál az EKB-tól való szabadság alatt.

Közzétett közösségimédia-bejegyzés az új foglalkoztatás kezdetéről, amely átfedésben volt az EKB korábbi feladataival.

2022. február 3.

Az EKB Kormányzótanácsának ülése

2022. február 7.

A társszerző az EKB Kormányzótanácsának 2022. február 3-i üléséről szóló feljegyzést írt a bank számára.

2022. március 1.

A CGO tájékoztatást kap az alkalmazottak 2022. február 1-jei közösségimédia-pozíciójáról

Március 2.

2022

A CGO és az alkalmazott vezetősége megvitatta a közösségi média posztot, amely olyan feladatleírást tartalmazott, amely ellentétesnek tűnt a fizetés nélküli szabadság engedélyezése iránti kérelemben szereplő leírással.

2022. március 3–8.

A CGO kicserélte az alkalmazott új munkáltatóját a hivatalos feladatleírás megszerzése érdekében

2022. március 14–21.

A CGO kicserélte az alkalmazottak új munkáltatóját, hogy megvitassák az EKB fizetés nélküli szabadságával kapcsolatos kérdéseket.

2022. március 22.



Visszavonta a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet, és lemondott az EKB-tól.

[1] Az új etikai keretrendszer az EKB személyzeti szabályzatának (2020. november 6-án a Hivatalos Lapban közzétett) 0. része helyébe lép. A személyzeti szabályzatot 2022. május 1-jén aktualizálták. Ezek a szabályok és így a keretrendszer az EKB valamennyi alkalmazottjára vonatkoznak, beleértve a kirendelt és szerződéses alkalmazottakat is. Lásd:

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

[2] Az EKB etikai keretrendszere vonatkozó rendelkezéseinek áttekintését lásd az 1. mellékletben.

[3] Lásd a személyzeti szabályzat 0,2.8.3. részét.

[4] Idem.

[5] Az etikai keretrendszer előírja az EKB alkalmazottai számára, hogy tartsák be az információk kezelésére és bizalmas kezelésére vonatkozó szabályait, és engedélyt kérjenek az ilyen információknak az EKB-n belüli vagy azon kívüli közzétételére. Lásd a személyzeti szabályzat 0,3.1. részét.

[6] A nyitó levelet lásd itt: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041>
[Link].

[7] Az ellenőrző ülésről szóló jelentést lásd itt:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Link].

[8] További információk: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Link]

[9] Nincs szükség engedélyre olyan külső tevékenységek esetében, amelyek i. javadalmazás nélküliek, ii. a kultúra, a tudomány, az oktatás, a sport, a játékonyság, a vallás, a szociális vagy egyéb jóindulatú munka területén, és iii. nem kapcsolódnak az EKB-hoz vagy az alkalmazottnak az EKB-nál végzett szakmai feladataihoz. Bizonyos kivételek vonatkoznak a szakszervezetekre és a közhivatalokra is.

[10] Összeférhetetlenség alatt olyan helyzet értendő, amikor a személyzet tagjai olyan személyes érdekekkel rendelkeznek, amelyek befolyásolhatják vagy befolyásolhatják szakmai feladataik pártatlan és tárgyilagos ellátását. A személyes érdek a személyzet tagjai, családtagjaik, egyéb hozzátartozóik vagy baráti körük, valamint közeli ismerőseik számára nyújtott pénzügyi vagy nem pénzügyi jellegű előny vagy potenciális előny. Lásd a személyzeti



szabályzat 0.2.1. részét.

[11] A leendő munkahelyet olyan közgazdászokból álló csapat vezetéseként írták le, amely olyan kutatásokat végezne, amelyek alapján a leendő munkáltató véleményt alakítana ki az európai gazdaság várható alakulásáról.

[12] Az EKB osztályozási rendszere szerint „titkos” vagy „bizalmas” jelöléssel ellátott információ.

[13] Az egyedi eset ütemtervét lásd az I. mellékletben.

[14] Idem.

[15] Lásd: Az EKB személyzeti szabályzata 5.12.1a. cikkének b) pontja.

[16] Az áttekintés megosztott a vezetői pozíciók (EKB I. és magasabb fizetési csoportok), valamint a középrangú, de nem vezetői pozíciók (EKB F/G-H fizetési csoportok) között, akik a bankfelügyeleti osztályoknál dolgoznak, mindkettőt hivatalos türelmi idő alatt, valamint főigazgatóságokként és főigazgatóságokként. 2020-ban 13, 2021-ben 13 eset volt.

[17] Lásd az EKB személyzeti szabályzatának 0,2.8.1. cikkét, amely meghatározza a „leendő foglalkozási tevékenységek vizsgálatának” keretét.

[18] 2020-ban és 2021-ben egyaránt két olyan eset volt, amikor egy nemzeti központi bank vagy illetékes hatóság alkalmazottait ideiglenesen az EKB-hoz rendelték ki, és akik értesítették az EKB-t arról, hogy a magánszektorban kívánnak munkát vállalni.

[19] A legutóbbi felülvizsgálat során az EKB személyzeti szabályzatának (az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2020. november 6-án közzétett) III. szakaszának 0. része helyébe lépett. A személyzeti szabályzatot 2022. május 1-jén aktualizálták. Lásd:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Az etikai keret összefoglalását lásd a 2. mellékletben.

[21] Lásd a személyzeti szabályzat 0.2.1. részét.

[22] Lásd a személyzeti szabályzat 0,2.6. részét.

[23] Lásd a személyzeti szabályzat 0,2.8. részét.

[24] Lásd az EKB etikai keretrendszerének felülvizsgálatáról szóló európai ombudsmani szolgálati munkadokumentumot, itt: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111>
[Link]



[26] A vonatkozó jogi hivatkozásokat lásd a 2. mellékletben.

[27] Ez azt jelenti, hogy az olyan alkalmazottakra, akikre az etikai keretrendszerben nem vonatkozik kötelező hűtési időszak, távozásukat követően az EKB nem írhatja elő kötelező hűtési időszakot. Ezzel szemben a személyzeti szabályzat 16. cikke értelmében az (ideiglenes) eltöltés lehetőségét az intézmény mérlegelési jogkörére bízta, amennyiben a munkakör sértheti jogos érdekeit, és a korábbi tisztviselő által a szolgálati idő utolsó három évében végzett munkához kapcsolódik.

[28] Lásd az EKB etikai keretrendszere I. részének 36a. cikkét és II. részének 31a. cikkét, amely előírja, hogy amennyiben az alkalmazott „*megszünteti egy meghatározott foglalkozási tevékenység megkezdését, és aki nem talál megfelelő alternatív foglalkozási tevékenységet, és ennek következtében munkanélküli*”, e tag az első évben az utolsó alapilletmény 80%-ának, az azt követő évben pedig 60%-ának megfelelő havi juttatásban részesül.

[29] Lásd a személyzeti szabályzat 0,2.8.3. cikkének f) pontját.