

Šį puslapį išvertė mašininio vertimo programa [Nuoroda]. Mašininiuose vertimuose gali būti klaidų, tekstas gali būti nevisiškai aiškus ir tikslus. Ombudsmenas neprisiima atsakomybės už jokių neatitikimų. Patikimiausią ir teisiškai tikslią informaciją rasite originale anglų kalba, kurio nuoroda pateikta pirmiau. Daugiau informacijos rasite mūsų [kalbų ir vertimo politikoje](#) [Nuoroda].

Sprendimas dėl to, kaip Europos Centrinis bankas (ECB) sprendžia „sukamųjų durų“ reiškinių atvejus (OI/1/2022/KR)

Sprendimas

Byla OI/1/2022/KR - **Atidaryta** 01/03/2022 - **Sprendimas** 26/10/2022 - **Atitinkama institucija** Europos centrinis bankas (Tolesnis tyrimas nėra pateisinamas) |

Europos ombudsmenė jau seniai nustatė, kad „sukamosios durys“, kai valstybės tarnautojai pereina dirbti į privatųjį sektorių, yra reiškinys, kuris gali pakenkti visuomenės pasitikėjimui, jei nėra tinkamai valdomas.

Šiuo tyrimu savo iniciatyva siekta išsiaiškinti, kaip Europos Centrinis Bankas (ECB) sprendžia savo darbuotojų judėjimo klausimą, susijusį su „sukamųjų durų“ reiškiniu.

Atsižvelgiant į ECB vaidmenį užtikrinant kainų stabilumą ir prižiūrint finansų ir kredito įstaigas, bet kokie (buvusių) ECB darbuotojų perėjimai į privačias finansų ar kredito įstaigas, ypač tas, kurias prižiūri ECB, gali sukelti interesų konfliktą ir reputacijos riziką bei visuomenės nerimą.

Tyrimo metu ombudsmenė įvertino vieną konkretų atvejį, sukėlusį visuomenės susirūpinimą, taip pat išnagrinėjo 26 atvejus, kai darbuotojai, būdami nemokamose atostogose arba baigę darbą ECB, pateikė prašymus imtis profesinės veiklos. Visose peržiūretose bylose, išskyrus vieną, ECB darbuotojai perėjo dirbti į privatųjį sektorių, įskaitant ECB prižiūrimus subjektus ir bankus.

Ombudsmenė padarė išvadą, kad ECB turėtų taikyti griežtesnį požiūrį į savo (buvusių) vidurinėsios grandies ir vyresniųjų darbuotojų perėjimą į darbą privačiame sektoriuje, ypač finansų sektoriuje.

Siekdama pašalinti trūkumus, atsiradusius konkrečiu atveju ir apskritai dėl to, kaip ECB sprendžia šią problemą, ombudsmenė pateikė keletą pasiūlymų, kaip ECB galėtų sustiprinti savo taisykles, įskaitant šiuo metu vykdomą ECB etikos sistemos peržiūrą.



Konkrečiai, ECB turėtų išplėsti darbuotojų, kuriems taikomi griežtesni pranešimo ir (arba) veiklos pertraukos laikotarpio reikalavimai, ratą arba pasirinkti bendrą minimalų reikalavimą visiems darbuotojams, panašų į ES pareigūnų tarnybos nuostatų nuostatas, susijusias su profesine veikla po tarnybos.

ECB taip pat turėtų nuo šešių mėnesių iki vienerių metų pailginti draudimą buvusiems ECB vyresniesiems darbuotojams vykdyti lobistinę veiklą savo buvusių kolegų atžvilgiu.

ECB turėtų toliau gerinti (buvusių) darbuotojų etikos įsipareigojimų ir ECB nustatytų sąlygų laikymosi stebėseną, pavyzdžiui, viešai skelbti buvusių vyresniųjų darbuotojų leidimų veiklai pasibaigus darbo santykiams išdavimo sąlygas, kad būtų galima atkreipti dėmesį į įtariamus pažeidimus.

Be to, ombudsmenė pasiūlė, kad tais atvejais, kai ECB mano, jog darbuotojo prašymas imtis profesinės veiklos nemokamų atostogų metu kelia riziką, kurios negalima tinkamai sumažinti apribojimais, arba kai apribojimų negalima veiksmingai stebėti ar užtikrinti jų vykdymo, jis neturėtų duoti leidimo tokiam prašymui.

Pagrindiniai faktai

1. Visuomenė vis labiau tikisi ir reikalauja, kad viešosios institucijos laikytųsi aukščiausių įmanomų etiško elgesio, skaidrumo, teisėtumo ir atskaitomybės standartų. Pinigų ir finansų įstaigoms tai tapo ypač aktualu po finansų krizės ir plačiai paplitusio visuomenės susirūpinimo dėl finansų sektoriaus ir reguliavimo institucijų santykių.
2. Po finansų krizės Europos Centrinis Bankas (ECB) įgijo didelę atsakomybę už kredito įstaigų priežiūrą. Šiomis aplinkybėmis labai svarbu, kad ECB veiktų ne tik, bet ir veiktų visiškai nepriklausomai.
3. Kai valstybės pareigūnai palieka administraciją užimti pareigas privačiame sektoriuje, jie laikomi einančiais per „sukamąsias duris“. Nors (buvę) darbuotojai turi pagrindinę teisę dirbti po to, kai jie palieka ES administraciją, tai turi būti suderinta su rizika, kurią tokie veiksmai gali kelti ES institucijos interesams ir viešajam interesui. Taip pat reikia atsižvelgti į visuomenės požiūrį į tokius veiksmus, susijusius su ES administracijos reputacija.
4. Siekdamas spręsti „sukamųjų durų“ reiškinių problemą, ECB turi specialias taisykles, reglamentuojančias tokius veiksmus, kurios nustatytos ECB personalo taisyklėse. Tai apima ECB etikos kodeksą [1] . Pagal sistemą ECB darbuotojai privalo sąžiningai ir diskretiškai elgtis derybose dėl būsimos profesinės veiklos [2] .



5. Kai pasibaigus tarnybai darbuotojai ketina pradėti profesinę veiklą ir dėl profesinės pareigos pobūdžio gali kilti interesų konfliktas, jie privalo apie tai pranešti ECB Atitikties ir valdymo tarnybai (CGO). Kai kurių kategorijų darbuotojai, atsižvelgiant į jų rangą ir pareigas, turi pateikti minimalų įspėjimo laikotarpį – nuo šešių mėnesių iki dvejų metų iki numatomo išvykimo. ECB tam tikrų kategorijų darbuotojams nustato privalomus veiklos pertraukos laikotarpius. [3] Pertraukimo laikotarpio trukmė taip pat priklauso nuo atitinkamo darbuotojo rango ir pareigų ir svyruoja nuo trijų mėnesių iki ne daugiau kaip dvejų metų.

6. Kai darbuotojai, išėję nemokamų atostogų, ketina užsiimti profesine veikla (ne tik laisvalaikio veikla), jie turi gauti išankstinį rašytinį Žmogiškųjų išteklių skyriaus (Žmogiškųjų išteklių GD) leidimą. Tokia profesinė veikla gali būti leidžiama tik tuo atveju, jei ji jokių būdu nekenkia darbuotojo profesinių pareigų ECB vykdymui ir nėra tikėtinas interesų konflikto šaltinis. Prieš suteikdamas tokį leidimą, Žmogiškųjų išteklių GD konsultuojasi su KGO, kuri įvertina bet kokią interesų konflikto riziką. Jei KGO nustato interesų konflikto riziką, ji turi nustatyti tos rizikos mažinimo priemones ir patarti tų priemonių tiesioginiam valdytojui. Neapmokamų atostogų išėjusiems darbuotojams ir toliau taikomas įpareigojimas nekenkti jų profesiniam nepriklausomumui ir nešališkumui ar pakenkti ECB reputacijai [4].

7. ECB darbuotojai privalo laikytis informacijos konfidencialumo taisyklių ir prašyti leidimo atskleisti tokią informaciją tiek ECB viduje, tiek už jo ribų. Buvusiems darbuotojams ir toliau taikoma pareiga neatskleisti informacijos, kuriai taikoma profesinė paslaptis [5]. Šių pareigų pažeidimas turi rimtų pasekmių.

Tyrimas

8. 2022 m. vasario mėn. ECB ekonomistas, išėjęs iš ECB nemokamų atostogų, pradėjo dirbti privačiame banke. Po visuomenės susirūpinimo dėl ECB ekonomisto vaidmens banke, įskaitant žiniasklaidos ataskaitą apie jo veiklą, kuri buvo laikoma tiesiogiai susijusia su jo ECB pareigomis, jis atsiėmė prašymą suteikti nemokamų atostogų ir atsistatydino iš ECB.

9. Šiomis aplinkybėmis Ombudsmenas savo iniciatyva pradėjo tyrimą dėl „sukamųjų durų“ reiškinio ECB [6]. Visų pirma tyrime buvo nagrinėjama:

a) Kaip ECB nagrinėjo konkretų ECB personalo nario prašymą leisti dirbti privačiame banke išėjus nemokamų atostogų.

b) Apskritai, kaip ECB nagrinėjo vidutinio lygio ir vyresniųjų ECB darbuotojų prašymus pradėti profesinę veiklą išėjus nemokamų atostogų arba pasitraukus iš ECB.

10. Atlikdama tyrimą Ombudsmeno tyrimo grupė patikrino ECB bylą dėl konkrečios bylos ir išnagrinėjo išsamią informaciją apie kitų vidutinio lygio ar vyresniųjų ECB darbuotojų laikinus ar nuolatinius persikėlimus 2020 ir 2021 m. apžvalgą. Tyrimo grupė taip pat susitiko su atitinkamais ECB atstovais, kad aptartų patikrinimą ir kitus su tyrimu susijusius klausimus [7].



11. Patikrinimo posėdyje ECB atstovai nurodė, kad ECB šiuo metu peržiūri savo etikos kodeksą [8] ir kad jis pageidautų ombudsmeno atsiliepiamų šiuo klausimu. Todėl į tyrimą taip pat įtrauktas atitinkamų taisyklių ir jų tobulinimo būdų vertinimas.

Kaip ECB nagrinėjo savo personalo nario prašymą

ECB pateikti argumentai

12. Byla buvo susijusi su ECB ekonomisto prašymu pradėti dirbti privačiame banke išėjus nemokamų atostogų. Pagal taikomas taisykles ECB personalas turi gauti išankstinį leidimą užsiimti profesine veikla arba veikla, viršijančia tai, kas pagrįstai gali būti laikoma laisvalaikio veikla. Šis leidimas gali būti suteiktas ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui [9]. Tokia veikla jokių būdų neturi kenkti darbuotojo profesinių pareigų ECB vykdymui ir negali būti tikėtinas interesų konflikto šaltinis [10].

13. 2021 m. spalio 12 d. ECB ekonomistas paprašė leidimo ECB Žmogiškųjų išteklių generaliniam direktoratui. Vertindamas, ar atostogos sukeltų interesų konfliktą, KGO pažymėjo, kad šiuo atveju būsimas darbdavys yra ECB prižiūrimas subjektas. CGO iš pradžių išreiškė abejonių dėl to, ar prašymas gali arba turėtų būti patenkintas, kol darbuotojas buvo nemokamose atostogose. Tačiau kadangi darbuotojas nevykdė priežiūros veiklos ECB, o dirbo ekspertų lygmeniu, prisidėdamas prie konkrečių pinigų politikos tyrimų aspektų, tai, kad darbdavys buvo ECB prižiūrimas subjektas, galiausiai nebuvo laikomas svarbiu.

14. Vertindama interesų konflikto riziką, KGP atsižvelgė į personalo nario užduočių ECB pobūdį ir prašyme išdėstytus siūlomus būsimus uždavinius [11]. KGP pažymėjo, kad darbuotojas neturėjo ECB užduočių, kurios būtų tiesiogiai susijusios su būsimu darbdaviu, ir kad būsimame darbe jis neturės glaudžių profesinių ryšių su ECB. CGO taip pat pažymėjo, kad darbuotojui nebuvo taikomas persigalvojimo laikotarpis, nes jo rangas buvo žemesnis nei vadovaujamas ir kad jis nedalyvavo priežiūros veikloje. Galiausiai CGO konsultavosi su darbuotojo tiesioginiu vadovu, kuris patenkino darbuotojo prašymą suteikti leidimą į nemokamas atostogas.

15. Kadangi darbuotojas pranešė ECB apie savo ketinimą pradėti profesinę veiklą gerokai iš anksto, ECB galėjo imtis priemonių esamiems ar galimiems interesų konfliktams sušvelninti likus daugiau kaip trims mėnesiams iki jo išvykimo. Spalio pradžioje tiesioginis vadovas panaikino darbuotojo teisę susipažinti su informacija, susijusia su pinigų politika, kad potencialiam darbdaviui nesuteiktų jokio konkurencinio pranašumo. 2022 m. spalio 22 d., prieš Žmogiškųjų išteklių GD patvirtinant prašymą, ECB atšaukė jo teisę susipažinti su įslaptinta informacija [12].

16. ECB taip pat apsvarstė, ar yra **numanomo** interesų konflikto rizika, ir nustatė, kad tokia rizika buvo pakankamai sumažinta, nes:

- Finansų sektoriuje paprastai būtų suprantama, kad ECB būtų ėmęsis būtinų aktyvių rizikos mažinimo priemonių, kaip įprasta.



- ECB darbuotojams taikomi griežti konfidencialumo reikalavimai, kurių pažeidimas turi rimtų pasekmių.
- Su ECB personalo taisyklėmis, įskaitant etikos kodeksą, gali susipažinti visuomenė.

17. Remdamasi šiais elementais ir atsižvelgdama į ankstesnius sprendimus, CGO nusprendė, kad interesų konflikto rizikos nėra.

18. ECB Žmogiškųjų išteklių generalinis direktoratas pritarė prašymui, nes manė, kad patirtis, kurią darbuotojas įgytų eidamas pareigas, būtų svarbi ECB ir kad šis perkėlimas neturėtų poveikio ECB darbui ir operacijoms.

19. Suteikus leidimą, ECB sužinojo, kad faktinės darbuotojo užduotys skiriasi nuo aprašytų pirminiame prašyme. Remiantis žiniasklaidos pranešimu ir socialinės žiniasklaidos pranešimu, darbuotojas ne tik pateiks bendrą Europos ekonomikos perspektyvą, bet ir ateities pinigų politikos sprendimų prognozę. Tai reiškė, kad jis dirbs konkrečiau klausimais, kurie tiesiogiai priklausytų ECB kompetencijai.

20. Atsižvelgdamas į šį aplinkybių pasikeitimą, ECB paprašė paaiškinti užduočių, kurias ECB darbuotojas vykdo su banku, pobūdį. 2022 m. kovo 22 d. darbuotojas atsiėmė prašymą suteikti nemokamų atostogų ir atsistatydino iš ECB.

Ombudsmeno vertinimas

21. Ombudsmenas pažymi, kad ECB rėmėsi personalo nario pateiktu numatomo darbo aprašymu, o ne būsimo darbdavio parengtu užduočių aprašymu. CGO oficialų darbo aprašymą iš banko gavo tik 2022 m. kovo 8 d. Ombudsmenas mano, kad jei oficialus pareigybių aprašymas būtų pateiktas 2021 m. spalio mėn., jis būtų galėjęs pagrįstai daryti įtaką sprendimui patenkinti prašymą dėl nemokamų atostogų [13]. **Ombudsmenas toliau pateiks atitinkamą pasiūlymą ECB.**

22. 2022 m. vasario 1 d. socialiniuose tinkluose išreikštas susirūpinimas dėl ECB darbuotojo persikėlimo į banką. 2022 m. vasario 7 ir 9 d. viešai buvo pareikštas susirūpinimas dėl žiniasklaidos pranešimo, kad privačiojo sektoriaus bankas pasidalijo su klientais pranešimu apie 2022 m. vasario 3 d. ECB valdančiosios tarybos posėdį, kurį bendrai parengė ECB darbuotojas.

23. CGO nurodė, kad apie susirūpinimą keliančius klausimus, iškeltus pradiniame socialinės žiniasklaidos įraše, sužinojo tik 2022 m. kovo 1 d. 2022 m. kovo 4 d. ji paprašė banko pateikti oficialaus pareigybių aprašymo kopiją [14]. Ombudsmeno nuomone, dėl to vėluojama iš naujo įvertinti darbuotojo veiklos su privataus sektoriaus banku pobūdį atostogų metu.

Ombudsmenas toliau pateiks atitinkamą pasiūlymą.

24. Ombudsmenas pripažįsta, kad likus trims mėnesiams iki darbuotojo persikėlimo ECB taikė rizikos mažinimo priemones, siekdamas užtikrinti, kad darbuotojas negalėtų susipažinti su jokia



neskelbtina informacija. Vėliau ECB taip pat įvertino privataus banko klientams išsiųstą raštą. Jis tai padarė, kad patikrintų, ar tarnautojas nepažeidė savo pareigų saugoti profesinę paslaptį.

25. Vis dėlto Ombudsmenas mano, kad ECB galėjo aktyviau imtis veiksmų, kad išsklaidytų bet kokius susirūpinimą keliančius klausimus, susijusius su tuo, ar šis žingsnis atitinka jo etikos taisyklės. Nors finansų sektoriaus viešai neatskleisti asmenys paprastai gali žinoti, kaip veikia ECB, visuomenei gali trūkti tokio supratimo. Pavyzdžiui, ECB būtų galėjęs nedelsdamas viešai aptarti:

- susirūpinimą, kad vasario 7 d. pranešime buvo pasinaudota konfidencialia informacija; ir
- tai, kad likus trims mėnesiams iki darbuotojo išvykimo ji taikė rizikos mažinimo priemones, kad pašalintų interesų konfliktų riziką.

Ombudsmenas toliau pateiks atitinkamą pasiūlymą.

2020 ir 2021 m. „sukamųjų durų“ reiškinių atvejai

ECB pateikti argumentai

26. Teisė dirbti yra pagrindinė teisė ir bet koks šios teisės apribojimas turi atitikti proporcingumo principą. ECB labai rimtai vertina poreikį valdyti interesų konfliktus, kylančius dėl veiklos pasibaigus tarnybos laikui ir profesinės veiklos nemokamų atostogų metu. Tai darydama ji atsižvelgia į visą švelninančių priemonių spektrą. Nustačiusi riziką, ji siekia priimti priemones, kuriomis ta rizika būtų tinkamai mažinama ir kurios būtų proporcingos. Tai gali apimti laikinus draudimus užimti naujas pareigas.

27. ECB mano, kad darbuotojai gali tobulinti savo įgūdžius užimdami pareigas už ECB ribų. ECB automatiškai neatmeta konkrečių profesinės veiklos rūšių nemokamų atostogų metu, o veikiau siekia įvertinti riziką ir vienodai vertinti panašius atvejus. Vertindamas personalo prašymus, ECB atsižvelgia į darbuotojo darbo stažą, nustatydamas jo siūlomas sąlygas arba švelninančią priemonę.

28. ECB personalo taisyklėse aprašomi potencialių darbdavių, užsiimančių profesine veikla, vykdoma per nemokamas atostogas, rūšys, t. y.: nacionaliniai centriniai bankai; nacionalinėms priežiūros institucijoms bendrame priežiūros mechanizme; ES institucijos, įstaigos, organai ar agentūros; kitos tarptautinės organizacijos. Tais atvejais, kai Žmogiškųjų išteklių GD mano, kad patirtis, įgyta per darbo pagal darbo sutartį ar savarankiško darbo laikotarpį, yra aktuali ECB, potencialūs darbdaviai taip pat gali apimti: akademinės institucijos; privatusis sektorius; arba kitos nei pirmiau minėtos nacionalinės viešojo sektoriaus ar tarpvyriausybės organizacijos [15]

29. Ombudsmeno tyrime buvo nagrinėjami 26 atvejai, kai ECB darbuotojai pradėjo profesinę veiklą išėję iš ECB laikinai (per nemokamas atostogas) arba visam laikui [16].



30. Tiek 2020 m., tiek 2021 m. du iš trylikos atvejų buvo susiję su prašymais leisti vykdyti profesinę veiklą privačiame sektoriuje, kol jie išėjo nemokamų atostogų, kuriose dalyvavo vidutinio rango darbuotojai. Visi kiti prašymai buvo susiję su leidimu vykdyti profesinę veiklą pasibaigus kadencijai, kai darbuotojai paliko ECB visam laikui.

31. Devyni iš trylikos atvejų 2020 m. ir aštuoni iš trylikos atvejų 2021 m. buvo susiję su tuo, kad darbuotojas turėjo šiek tiek anksčiau pranešti ECB apie galimą veiklos pradžios datą. Per kiekvienus dvejus peržiūrėtus metus buvo nustatytas vienas atvejis, kuriam buvo nustatytas privalomas persigalvojimo laikotarpis, o tai reiškia, kad asmuo negalėjo užimti aptariamų pareigų tris mėnesius po to, kai išėjo iš ECB. 2020 m. trims atvejams buvo taikomas vidinis veiklos pertraukos laikotarpis (kai darbuotojai pasinaudojo kasmetinėmis atostogomis ir (arba) vaiko priežiūros atostogomis arba buvo paskirti, pavyzdžiui, ypatingos svarbos užduotims atlikti), tačiau 2021 m. jų nebuvo. Iš viso devyniems atvejams buvo taikomos švelninančios priemonės, kol darbuotojas vis dar dirbo, pavyzdžiui, panaikinant prieigos prie neskelbtos informacijos teises arba paskiriant juos į nekritines užduotis. Trimis iš šių devynių atvejų darbuotojui nebuvo taikomas persigalvojimo laikotarpis.

32. Apie daugumą darbuotojų prašymų imtis naujų pareigybių pranešama laiku, kad ECB galėtų reaguoti į bet kokią galimą riziką ir prireikus imtis rizikos mažinimo priemonių [17] ECB siekia didinti informuotumą apie tai, be kita ko, rengdamas seminarus ir internetinius mokymus.

33. ECB aktyviai nestebi, kaip laikomasi sąlygų, kurias jis nustato sprendimuose patvirtinti prašymus pradėti profesinę veiklą. Tačiau, jei ji sužino apie įtariamus pažeidimus, ji imasi tolesnių veiksmų su atitinkamais darbuotojais. Buvę darbuotojai privalo pranešti apie bet kokią ketinimą pakeisti savo profesinį statusą per taikomą veiklos pertraukos laikotarpį.

Ombudsmeno vertinimas

34. Visuose, išskyrus vieną, šiame tyrime peržiūriuose dokumentuose ECB darbuotojai (įvairiais lygiais) laikinai arba nuolat persikėlė į privatųjį sektorių. Tai apėmė pareigybių įdarbinimą ECB prižiūriuose subjektuose ir bankuose.

35. Į peržiūrėtus atvejus nebuvo įtraukti ECB darbuotojai, prašantys dirbti nacionalinei reguliavimo institucijai ar priežiūros institucijai, ES įstaigai ar kitai valdžios institucijai [18] Nuo 2020 m. iki 2021 m. visi keturi darbuotojai, prašantys nemokamų atostogų, kad galėtų pradėti profesinę veiklą, išvyko į privatųjį sektorių. Be konkretaus ekonomisto atvejo, kuris buvo nagrinėjamas šiame tyrime, kiti atvejai buvo susiję su duomenų ir prekybos platformos teikėju, finansinių technologijų bendrove ir didele investicijų valdymo įmone.

36. ECB darbuotojai dėl savo ryšių, patirties ir žinių gali būti patrauklūs privačiojo sektoriaus darbdaviams, ypač finansų sektoriuje. Siekdamas sumažinti interesų konfliktų riziką, susijusią su tokiais veiksmais, ECB labai rėmėsi priemonėmis, kol darbuotojai vis dar buvo ECB darbuotojai (pvz., apribojo prieigą prie tam tikros informacijos arba perskirstė į nekritinę veiklą). 2020 ir 2021 m. tik vienam išvykstančiam darbuotojui po išėjimo iš ECB buvo taikomas



privalomas persigalvojimo laikotarpis.

37. Savo vertinime CGO remiasi atitinkamo darbuotojo pranešimo laiku. Darbuotojai privalo pranešti CGO, kai diskusijos dėl būsimos profesinės veiklos yra gerokai pažengusios, ir bet kuriuo atveju prieš priimdami sprendimą dėl to, ar priimti darbą. Ombudsmenas pažymi, kad ECB paskelbė darbuotojams skirtas aiškinamąsias gaires dėl profesinės veiklos po tarnybos. Šiose aiškinamosiose gairėse numatyta, kad darbuotojas turėtų pranešti CGO „*kai tik konkrečios derybos dėl būsimos profesinės veiklos dokumentuoja potencialų darbdavio interesą samdyti darbuotoją, jei dėl to gali kilti interesų konfliktas*“. Ombudsmenas laikosi nuomonės, kad šios gairės dėl pranešimų pateikimo laiko turėtų būti taikomos abiem atvejais, kai ECB darbuotojai laikinai arba visam laikui perkeliama iš ECB, ir turėtų būti atspindėti ECB etikos kodekse.

38. Tai, kad ECB darbuotojai persikelia į privatųjį sektorių, didina interesų konfliktų riziką. Į šią padidėjusią riziką reikėtų atsižvelgti vertinant ECB vadovų, KGO ir Žmogiškųjų išteklių GD paraiškas. Tai galėtų apimti, pavyzdžiui, pakankamai ilgų veiklos pertraukos laikotarpių siūlymą arba priemones, kuriomis būtų sprendžiama nemokamų atostogų išėjusių darbuotojų reputacijai ir lojalumo pareigai kylanti rizika. Atsižvelgdamas į tai, ECB turėtų užtikrinti, kad jo nustatyti apribojimai būtų tinkami ir galėtų būti stebimi bei vykdomi. Kai dėl prašymo pradėti veiklą kyla rizika, kurios negalima tinkamai sumažinti apribojimais, arba kai apribojimų neįmanoma veiksmingai stebėti ar vykdyti, ECB neturėtų leisti darbuotojams pradėti tokios veiklos išėjus nemokamų atostogų. **Toliau ombudsmenas pateiks atitinkamą pasiūlymą .**

ECB etikos kodekso peržiūra

39. Etikos kodekse nustatyti ECB personalo etikos reikalavimai ir pareigos [19] ir jis taikomas visiems ECB darbuotojams, įskaitant komandiruotus ir pagal terminuotas sutartis dirbančius darbuotojus [20]. Etikos kodekse, be kita ko, nustatytos *konkrečios* taisyklės, kuriomis užtikrinamas jo personalo nepriklausomumas nuo interesų konfliktų [21], išorės veiklos [22] ir apribojimų pasibaigus tarnybos laikotarpiui [23].

40. 2014 m., persvarstydamas savo etikos kodeksą, ECB konsultavosi su Ombudsmenu [24]. Ombudsmenas teigė, kad ECB reikia užtikrinti ir įrodyti, kad jo darbuotojai atlieka savo funkcijas su aukščiausiu profesionalumo ir sąžiningumo laipsniu, ir pabrėžė, kad ypatingą dėmesį reikia skirti ECB taisyklėms ir politikai etikos srityje. Ombudsmenas taip pat išreiškė susirūpinimą dėl to, kad veiklos pertraukos laikotarpiai taikomi tik darbo vietoms ECB prižiūrimose kredito įstaigose, kai darbuotojas tiesiogiai dalyvavo prižiūrint tą subjektą arba tiesioginį konkurentą. Dėl to kilo rizika, kad tokie darbuotojai galės prisijungti prie kitų privačiojo sektoriaus subjektų (pvz., konsultavimo įmonių) be jokio veiklos pertraukos laikotarpio.

41. ECB šiuo metu peržiūri savo etikos kodeksą [25], o peržiūra turėtų būti baigta 2023 m. Atlikdamas šį tyrimą, ECB paprašė ombudsmeno pateikti pasiūlymų dėl ECB etikos kodekso tobulinimo. Ombudsmenas palankiai įvertino šią galimybę ir teikia pasiūlymus, susijusius su tomis etikos kodekso dalimis, kurias apima šis tyrimas.



42. Etikos kodekse atsižvelgiama į skirtingus ECB vaidmenis, susijusius su: I) pinigų politika ir ii) priežiūros uždaviniais [26] Ypač daug dėmesio skiriama darbuotojų ir asmenų, dalyvaujančių priimančioms sprendimams, susijusiems su priežiūros uždavimais, nepriklausomumo užtikrinimui. Pranešimo ir veiklos pertraukos laikotarpiams taikomi skirtingi reikalavimai, atsižvelgiant į: I) ar asmens uždaviniai yra susiję su priežiūra, ii) jo vaidmeniu ar lygiu ECB ir iii) būsimo darbdavio pobūdžiu. Ombudsmenas mano, kad pagal esamą sistemą šių laikotarpių galima atsisakyti, juos sutrumpinti ar pratęsti, bet jie negali būti nustatomi [27] .

43. Pereinamojo laikotarpio pašalpos [28] gali būti mokamos buvusiems darbuotojams, kuriems jų darbo ECB pabaigoje draudžiama pradėti tam tikrą profesinę veiklą. Tokios išmokos mokamos, jei buvę darbuotojai negali rasti tinkamos alternatyvos ir dėl to yra bedarbiai.

44. Remdamasis tyrimu Ombudsmenas pažymi, kad darbuotojams, kuriems taikomi trumpi pranešimo ir (arba) veiklos pertraukos laikotarpiai (atsižvelgiant į jų lygį ar pareigas) arba visai jų nėra, gali kilti interesų konfliktų ir (arba) susirūpinimo dėl reputacijos pavojus, kai jie laikinai arba visam laikui palieka ECB. ECB gali susitarti su tokiais darbuotojais savanoriškais veiklos pertraukos laikotarpiais. ECB taip pat gali internalizuoti veiklos pertraukos laikotarpį, kol darbuotojai vis dar yra ECB, arba imtis kitų rizikos mažinimo priemonių, pavyzdžiui, panaikindamas prieigos prie neviešos informacijos teises arba perskirstydamas darbuotojus į ypatingos svarbos uždavimus. Tačiau šios priemonės turi savo apribojimų. Pavyzdžiui, tai, ar galima imtis tinkamų rizikos mažinimo priemonių, kai darbuotojas vis dar dirba ECB, priklauso nuo pranešimo pateikimo laiko.

45. Ombudsmenas taip pat pažymi, kad ECB taisyklėse numatyti trumpesni galimų draudimų vykdyti buvusių kolegų lobistinę veiklą terminai, nei numatytieji ES tarnybos nuostatų 16 straipsnyje (šeši mėnesiai vyresniesiems ECB darbuotojams, palyginti su vienerių metų vyresniesiems darbuotojams, kuriems taikomi ES tarnybos nuostatai). [29] Nors lobistinės veiklos pobūdis ECB lygmeniu gali skirtis, ombudsmenas mano, kad ECB turėtų laikytis atsargios požiūrio.

46. Ombudsmenas mano, kad ECB galėtų sustiprinti savo etikos kodeksą ir toliau pateikti atitinkamus pasiūlymus ECB.

Išvados

Remdamasis tyrimu, Ombudsmenas užbaigia šią bylą pateikdamas šias išvadas:

ECB turėtų taikyti tvirtesnę požiūrį į savo vidutinio rango ir vyresniųjų darbuotojų „sukamųjų durų“ reiškinį į privačiojo sektoriaus darbo vietas, visų pirma finansų sektoriuje, kai jie turi nemokamų atostogų iš ECB arba jiems išvykstant ar išeinant į pensiją.

Kadangi ECB šiuo metu peržiūri savo etikos kodeksą, Ombudsmenas užbaigia tyrimą ir



padaro išvadą, kad tolesni tyrimai šiuo etapu nėra pagrįsti.

ECB bus informuotas apie šį sprendimą .

Pasiūlymai dėl patobulinimų

- 1. ECB turėtų paprašyti darbuotojų pateikti oficialų savo užduočių aprašą su būsimu darbdaviu jų prašymuose pradėti išorės veiklą nemokamose atostogose arba veikloje pasibaigus tarnybos laikui.**
 - 2. ECB turėtų parengti priemones, skirtas stebėti, kaip (buvę) darbuotojai laikosi savo etikos įsipareigojimų ir (arba) ECB nustatytų sąlygų.**
 - 3. ECB, atsižvelgdamas į kiekvieną konkretų atvejį, turėtų įvertinti, ar būtų naudinga aktyviai bendrauti tais atvejais, kai viešai pareiškiami susirūpinimą keliantys klausimai.**
 - 4. Jeigu ECB mano, kad darbuotojo prašymas pradėti profesinę veiklą jam būnant nemokamose atostogose kelia riziką, kurios negalima tinkamai sumažinti apribojimais, arba kai apribojimų neįmanoma veiksmingai stebėti ar vykdyti, jis neturėtų patenkinti tokio prašymo.**
- Persvarstydamas ECB etikos kodeksą, ECB turėtų apsvarstyti:
- 5. Išplėsti darbuotojų, kuriems taikomi griežtesni pranešimo ir (arba) veiklos pertraukos reikalavimai, taikymo sritį arba kitaip visiems darbuotojams taikyti bendrą minimalų reikalavimą, panašų į Tarnybos nuostatų nuostatas, susijusias su profesine veikla, einančia po tarnybos.**
 - 6. Padidinti iki dvylikos mėnesių draudimą buvusiems vyresniesiems ECB darbuotojams lobisti savo buvusius kolegas ir nurodyti dabartiniams ECB darbuotojams vengti palankesnių sąlygų buvusiems kolegoms.**
 - 7. Ar pagal ECB etikos taisykles atostogaujantys darbuotojai gali užimti pareigas finansų sektoriaus privačiose įmonėse. Jei praktika bus tęsiama, ECB turėtų apsvarstyti, kaip jis galėtų geriau reaguoti į interesų konfliktų riziką ir riziką tiek ECB reputacijai, tiek darbuotojų lojalumo pareigai.**
 - 8. Leidimas vykdyti atostogas išėjusių ar buvusių darbuotojų profesinę veiklą siejamas su sąlyga, kad naujasis darbdavys viešai paskelbs ECB nustatytas sąlygas. Turėtų būti reikalaujama, kad buvę ir atostogaujantys darbuotojai bent jau praneštų savo naujam darbdaviui apie poveikio švelninimo priemones, nurodytas ECB leidime, taip pat apie jų nuolatinę pareigą neatskleisti informacijos, kuriai taikoma profesinė paslaptis.**

- 9. Sąlygų, kuriomis leidžiama vykdyti buvusių vyresniųjų darbuotojų veiklą pasibaigus**



tarnybos laikui, viešinimas.

10. Etikos kodekso III skirsnyje pateiktą interesų konfliktų apibrėžtį suderinti su kitomis ECB teisinės sistemos dalimis. Šiuo metu III skirsnyje pateiktoje apibrėžtyje nurodomi ne „faktiniai“ interesų konfliktai, o tik galimi ir suvokiami konfliktai.

Emily O'Reilly

Europos ombudsmenas

Strasbūras, 2022 10 26

1 priedas. Atitinkamos etikos kodekso nuostatos

ECB darbuotojai. Etikos kodeksas

Išorės veikla

Ex post profesinė veikla

Taisyklė

Prieš **pradėdami profesinę ar kitokią išorės veiklą, kurią** galima pagrįstai laikyti laisvalaikio veikla, darbuotojai gauna raštišką leidimą.

Taisyklė

Darbuotojai **informuoja CGO, jei dėl profesinės veiklos pobūdžio gali kilti interesų konfliktas** su darbuotojo profesinėmis pareigomis.

Procedūra

Žmogaus teisių GD, pasikonsultavęs su i) CGO (IKŠ rizikos vertinimas) ir ii) **atitinkamais tiesioginiais vadovais**, suteikia tokį leidimą, jei:

- a) išorės veikla **jokiu būdu nekenkia darbuotojo profesinių pareigų ECB vykdymui** ir:
- b) **nėra tikėtinas interesų konflikto šaltinis**.

Procedūra



Dabartiniai darbuotojai (visi lygmenys):

CGO vertina, ar yra interesų konfliktas . Jei yra, **KVP informuoja atsakingą tiesioginį vadovą ir jį konsultuoja dėl tinkamų priemonių, kurių** reikia imtis siekiant sušvelninti interesų konfliktą, įskaitant, jei reikia, darbuotojo atleidimą nuo atsakomybės už atitinkamą klausimą.

Tam tikri esami ir buvę darbuotojai , prieš pradėdami vykdyti bet kokią profesinę veiklą , privalo apie tai pranešti (laiko trukmė priklauso nuo rango ir pareigų).

Terminas/sąlygos

Sąlygos:

Kaip nurodyta leidime + , remiantis darbuotojo prašyme pateikta informacija.

Toks leidimas suteikiamas ne ilgesniam kaip penkerių metų laikotarpiui.

Personalo narių elgesys **nekenkia jų profesiniam nepriklausomumui ir nešališkumui ir nepažeidžia ECB reputacijos.**

Jos:

I)

atlikti savo pareigas sąžiningai, **sąžiningai ir neatsižvelgiant į savo interesus** ar nacionalinius interesus;

II)

vengti situacijų, dėl kurių kyla arba gali būti manoma, kad kyla interesų konfliktų , įskaitant situacijas, atsirandančias dėl vėlesnės profesinės veiklos;

III)

laikytis aukščiausių **profesinės etikos standartų ir veikti lojaliai** Sąjungai ir ECB.

Darbuotojai ir toliau privalo laikytis šių įsipareigojimų, kol jie išeina iš ECB.

Terminai ir sąlygos:

Privalomi tam tikrų darbuotojų veiklos pertraukos laikotarpiai , atsižvelgiant į rangą ir pareigas (ne daugiau kaip 2 metai), kurių Vykdomoji valdyba gali atsisakyti, sumažinti arba pratęsti.



Darbuotojai, net ir nustoję eiti savo pareigas, be leidimo neatskleidžia jokios informacijos, kurią jie gavo vykdydami savo pareigas, išskyrus atvejus, kai ta informacija jau buvo viešai paskelbta.

2 priedas. Laiko juosta individualiam atvejui

Data

ECB veiksmai

ECB personalo nario veiksmai

Iki 2021 m. spalio 12 d.

Personalo nario tiesioginis vadovas pašalino darbuotoją iš informacijos, susijusios su pinigų politika, grandinės.

Keitėsi nuomonėmis su savo vadovybe ir Žmogiškųjų išteklių generaliniu direktoratu apie savo ketinimą dirbti banke išėjus nemokamų atostogų.

2021 m. spalio 12 d.

Atitikties ir valdymo tarnyba (CGO) pradėjo vertinti darbuotojo prašymą.

Informavo CGO apie savo prašymą suteikti judumo atostogas, kad galėtų pradėti dirbti privataus sektoriaus banke, ir prašo jos indėlio etikos požiūriu.

2021 m. spalio 15 d.

CGO paprašė darbuotojo pateikti daugiau informacijos.

Atsakė į prašymą pateikti papildomos informacijos.

CGO paragino darbuotoją išsamiau paaiškinti. Gavusi paaiškinimų, CGO padarė išvadą, kad darbuotojas ECB neturėjo jokių užduočių, susijusių su būsimu darbdaviu, ir kad darbuotojas neturės jokių ryšių su ECB būsimoje darbo vietoje.

2021 m. spalio 22 d.

CGO raštu kreipėsi į personalo nario pagrindinį vadovą, kad patvirtintų darbuotojo užduotis ECB ir būsimame darbdavyje.



Tiesioginis vadovas telefonu davė patvirtinimą, pridurdamas, kad darbuotojo pašalinimas iš pinigų politikos duomenų buvo svarbus siekiant nesuteikti jokio konkurencinio pranašumo būsimam darbdaviui, pripažindamas, kad aptariama informacija laikui bėgant praranda svarbą.

2021 m. spalio 22 d.

ECB atšaukė darbuotojo teisę susipažinti su įslaptinta informacija.

2021 m. spalio 25 d.

CGO parašė darbuotojui, kad sąlygos imtis būsimo darbo banke atostogų metu buvo įvykdytos etikos požiūriu, nes jis: 1. neturėjo užduočių, susijusių su būsimu darbdaviu;

2. būsimoje darbo vietoje neturėtų glaudžių profesinių ryšių su ECB;

3) **nebuvo** taikomas persigalvojimo laikotarpis;

4. **vadovautų** ekonomistų grupei, kuri atliktų tyrimus, kuriais remdamasis bankas galėtų susidaryti nuomonę apie tikėtiną Europos ekonomikos raidą.

CGO pritarė prevencinėms priemonėms, kuriomis siekiama panaikinti prieigą prie informacijos, susijusios su pinigų politikos rekomendacijų rengimu, kad būtų išvengta įtarimų dėl privilegijuotos prieigos prie informacijos apie galimus Valdančiosios tarybos sprendimus.

2021 m. spalio 28 d.

HR GD patenkino prašymą suteikti nemokamas atostogas.

2022 m. vasario 1 d.

Banke pradėjo naują okupaciją, kai išvyko iš ECB.

Paskelbtas pranešimas socialiniuose tinkluose, kuriame nurodoma naujo įdarbinimo pradžia, kuris sutapo su ankstesnėmis užduotimis ECB.

2022 m. vasario 3 d.

ECB valdančiosios tarybos posėdis

2022 m. vasario 7 d.

Bendraautorė parengė bankui skirtą raštą, kuriame komentavo 2022 m. vasario 3 d. ECB valdančiosios tarybos posėdį.

2022 m. kovo 1 d.



CGO informuojama apie 2022 m. vasario 1 d.

Kovo 2 d.

2022

CGO ir tiesioginis personalo nario vadovas aptaria socialinės žiniasklaidos darbo vietą, į kurią įtrauktas užduoties aprašymas, kuris, atrodo, neatitinka prašyme suteikti leidimą suteikti nemokamų atostogų pateiktą aprašą.

2022 m. kovo 3–8 d.

CGO pasikeitė su nauju darbuotojo darbdaviu, kad gautų oficialų užduoties aprašymą

2022 m. kovo 14–21 d.

CGO pasikeitė nuomonėmis su naujuoju darbuotojo darbdaviu, kad aptartų klausimus, susijusius su ECB nemokamų atostogų tvarka.

2022 m. kovo 22 d.

Atsiėmė prašymą dėl nemokamų atostogų ir atsistatydino iš ECB.

[1] Naujasis etikos kodeksas pakeičia ECB personalo taisyklių (paskelbtų OL 2020 m. lapkričio 6 d.) 0 dalį. 2022 m. gegužės 1 d. buvo atnaujintos pačios personalo taisyklės. Šios taisyklės, taigi ir sistema, taikomos visiems ECB darbuotojams, įskaitant komandiruotus ir sutartininkus. Žr.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29> [Nuoroda]

[2] Žr. 1 priedą, kuriame apžvelgiamos atitinkamos ECB etikos kodekso nuostatos.

[3] Žr. Personalo taisyklių 0.2.8.3 dalį.

[4] Ten pat.

[5] Etikos kodekse reikalaujama, kad ECB darbuotojai laikytųsi informacijos valdymo ir konfidencialumo taisyklių ir prašytų leidimo atskleisti tokią informaciją tiek ECB viduje, tiek už jo ribų. Žr. Personalo taisyklių 0.3.1 dalį.



[6] Žr. įžanginį laišką čia: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Nuoroda].

[7] Patikrinimo posėdžio ataskaitą žr. čia: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Nuoroda].

[8] Daugiau informacijos: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Nuoroda]

[9] Leidimas nereikalingas išorės veiklai, kuri yra i) neatlygintina, ii) kultūros, mokslo, švietimo, sporto, labdaros, religijos, socialinio ar kito geranoriško darbo srityje ir iii) nesusijusi su ECB ar darbuotojo profesinėmis pareigomis ECB. Tam tikros išimtys taip pat taikomos profesinėms sąjungoms ir valstybės tarnyboje.

[10] Interesų konfliktas apibrėžiamas kaip situacija, kai personalo nariai turi asmeninių interesų, kurie gali turėti įtakos arba gali turėti įtakos nešališkam ir objektyviam jų profesinių pareigų vykdymui. Asmeniniai interesai – tai bet kokia finansinio ar nefinansinio pobūdžio išmoka ar galima nauda darbuotojams, jų šeimos nariams, kitiems giminaičiams arba draugų ratui ir artimiems pažįstamiems. Žr. Personalo taisyklių 0.2.1 dalį.

[11] Perspektyvus darbas buvo apibūdintas kaip vadovaujanti ekonomistų komanda, kuri atliktų tyrimus, kuriais remiantis potencialus darbdavys parengtų nuomonę apie tikėtiną Europos ekonomikos raidą.

[12] Informacija, pažymėta „Secret“ arba „Konfidenciali“, pagal ECB klasifikavimo sistemą.

[13] Žr. I priede pateiktą konkrečiau atvejo tvarkaraštį.

[14] Idem.

[15] Žr.: ECB personalo taisyklių 5.12 straipsnio 1a dalies b punktas.

[16] Apžvalga padalijama į vadovaujamas pareigas (ECB I ir aukštesnės atlyginimų grupės) ir vidutinio rango, bet nevadovaujamasias pareigas (ECB atlyginimų grupės F/G-H), kurios dirba bankų priežiūros departamentuose, kurioms taikomi oficialūs veiklos pertraukos laikotarpiai, ir pagal generalinius direktoratus ir direktoratus. 2020 m. buvo 13 atvejų, o 2021 m. – 13.

[17] Žr. ECB personalo taisyklių 0,2.8.1 straipsnį, kuriame nustatyta derybų dėl būsimos profesinės veiklos sistema.

[18] 2020 m. ir 2021 m. buvo du atvejai, kai nacionalinio centrinio banko arba kompetentingos institucijos darbuotojai buvo laikinai komandiruoti į ECB ir pranešė ECB, kad ketina įsidarbinti privačiame sektoriuje.

[19] Paskutinės redakcijos ECB personalo taisyklių III skirsnio 0 dalis (paskelbta 2020 m.



lapkričio 6 d. ES oficialiajame leidinyje) buvo pakeista. 2022 m. gegužės 1 d. buvo atnaujintos pačios personalo taisyklės. Žr.:

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

[20] Etikos kodekso santrauka pateikiama 2 priede.

[21] Žr. personalo taisyklių 0.2.1 dalį.

[22] Žr. personalo taisyklių 0.2.6 dalį.

[23] Žr. Personalo taisyklių 0.2.8 dalį.

[24] Žr. Europos ombudsmeno tarnybų darbinį dokumentą dėl ECB etikos kodekso peržiūros, čia: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Nuoroda]

[26] Dėl atitinkamų teisės aktų nuorodų žr. 2 priedą.

[27] Tai reiškia, kad darbuotojams, kuriems netaikomas privalomas veiklos pertraukos laikotarpis pagal etikos kodeksą, ECB negali taikyti privalomo veiklos pertraukos laikotarpio po jų išvykimo. Priešingai, pagal Pareigūnų tarnybos nuostatų 16 straipsnį (laikinojo) draudimo galimybė paliekama institucijos nuožiūrai, kai darbas gali prieštarauti jos teisėtiems interesams ir yra susijęs su buvusio pareigūno darbu per paskutinius trejus tarnybos metus.

[28] Žr. ECB etikos kodekso I dalies 36a straipsnį ir II dalies 31a straipsnį, kuriuose numatyta, kad tais atvejais, kai darbuotojui „*dėl savo veiklos pertraukos laikotarpio draudžiama pradėti konkrečių profesinę veiklą, kuris negali rasti tinkamos alternatyvios profesinės veiklos ir dėl to yra bedarbis*“, tas narys gauna mažesnę specialią mėnesinę pašalpą, lygią 80 % paskutinio bazinio darbo užmokesčio pirmaisiais metais, 60 % vėlesniais metais.

[29] Žr. Personalo taisyklių 0,2.8.3 straipsnio f punktą.