

Preklad tejto stránky bol vytvorený strojovým prekladom [Prepojenie]. Strojové preklady môžu obsahovať chyby, ktoré môžu znížovať ich zrozumiteľnosť a presnosť. Ombudsman nenesie žiadnu zodpovednosť za prípadné nezrovnalosti. Ak potrebujete najaktuálnejšie informácie a chcete mať právnu istotu, pozrite si zdrojovú verziu, ktorá sa nachádza na uvedenom odkaze angličtina. Ak potrebujete viac informácií, prečítajte si dokument o našej [jazykovej politike a politike prekladu](#) [Prepojenie].

Rozhodnutie o tom, ako Európska komisia riadi pohyby „otáčavých dverí“ svojich zamestnancov (OI/1/2021/KR)

Rozhodnutie

Prípado OI/1/2021/KR - **Otvorené dňa** 03/02/2021 - **Rozhodnutie z dňa** 16/05/2022 -

Dotknutý orgán Európska komisia (Nie je oprávnenie na ďalšie informácie) |

Keďže EÚ je čoraz viac poverená väčšími právomocami v oblastiach od obrany až po zdravotnú starostlivosť, dôvera verejnosti v administratívu je nevyhnutná. Akékoľvek vnímanie, že zamestnanci verejnej správy sledujú súkromné záujmy, ktoré sú v rozpore s ich verejnou prácou, je preto veľmi škodlivé. Európsky ombudsman už dlho identifikoval jav otáčavých dverí ako jav, ktorý môže poškodiť dôveru verejnosti, ak nie je primerane riadený. Dokonca aj malý počet vysoko profilových pohybov môže vyvolať značné obavy verejnosti a spôsobiť poškodenie dobrého mena. Toto strategické vyšetrowanie sa zameralo na 100 spisov Európskej komisie o tzv. otáčavých dverách s cieľom určiť oblasti, v ktorých je potrebné zlepšenie, a usmerniť zvyšok administratívy EÚ do budúcnosti.

Vyšetrowanie ombudsmanky odhalilo skutočné zlepšenia od posledného preskúmania tejto otázky vrátane usmernení o tom, ako vykonať prísnejšie preskúmania každého kroku.

V niektorých prípadoch však Komisia schválila žiadosti bývalých vedúcich zamestnancov o začatie činností, a to napriek výhradám, pokiaľ ide o to, či by podmienky stanovené pre presuny zmiernili potenciálne riziká (ako sú konflikty záujmov a prístup k poznatkom alebo kontaktom v rámci administratívy). Ombudsmanka sa domnieva, že takéto kroky by sa mali povoliť len vtedy, ak činnosť môže podliehať obmedzeniam, ktoré primerane zmierňujú riziká a ktoré možno dôveryhodne monitorovať a presadzovať.

Ak takéto obmedzenia a presadzovanie nie sú možné, Komisia by mala bývalým zamestnancom dočasne zakázať vykonávať zamýšľané pracovné miesta. Ak tak neurobia, hrozí podcenenie korozívnych účinkov v priebehu času, keď títo úradníci prinesú svoje vedomosti a siete do súvisiacich oblastí v súkromnom sektore, a s tým súvisiace poškodenie



dobrého mena EÚ.

Pri schvaľovaní činnosti so zmierňujúcimi opatreniami by Komisia mala preskúmať celú škálu dostupných opatrení. Komisia by napríklad mohla podmieniť schválenie nového pracovného miesta tým, že zamestnanec získa od nového zamestnávateľa záväzok, že obmedzenia uložené Komisiou sa zverejnia na webovom sídle nového zamestnávateľa. Komisia by mala prinajmenšom požadovať od (bývalého) zamestnanca, aby predložil dôkaz o tom, že uložené obmedzenia boli poskytnuté novému zamestnávateľovi.

Ťažkosti, s ktorými sa Komisia stretla pri monitorovaní dodržiavania predpisov, viedli ombudsmanku k tomu, aby zopakovala svoj návrh, aby Komisia včasnejšie zverejnila informácie o všetkých činnostiach vedúcich bývalých zamestnancov po skončení služby, ktoré posudzuje. Tým by sa zlepšila verejná kontrola týchto rozhodnutí, ktorá je nevyhnutná na účely monitorovania.

Pozadia

1. Keď verejní činitelia opustia administratívu, aby sa ujali pozícií v súkromnom sektore, považujú sa za osoby prechádzajúce „otáčavými dverami“. Hoci bývalí zamestnanci majú základné právo pracovať po odchode z administratívy EÚ, musí sa to vyvážiť rizikami, ktoré takéto kroky môžu predstavovať pre záujmy inštitúcie EÚ a verejný záujem. Je tiež potrebné zohľadniť vnímanie takýchto krokov zo strany verejnosti, pokiaľ ide o dobré meno administratívy EÚ.

2. Na riešenie problému otáčavých dverí má administratíva EÚ osobitné pravidlá upravujúce takéto pohyby. Sú stanovené v Služobnom poriadku EÚ [1] .

3. Ak zamestnanci plánujú začať vykonávať činnosť do dvoch rokov od odchodu z administratívy EÚ alebo počas neplatenej dovolenky, musia na to požiadať o povolenie. V služobnom poriadku EÚ sa uvádza, že ak existuje riziko konfliktu záujmov, Komisia môže buď zakázať zamýšľané pracovné miesta, alebo rozhodnúť o stanovení podmienok alebo obmedzení činností bývalých zamestnancov v novom pracovnom mieste [2] . Takéto obmedzenia musia byť nevyhnutné na dosiahnutie oprávneného verejného záujmu a musia byť primerané. [3] Pravidlá zahŕňajú aj osobitný zákaz na obdobie jedného roka pre vyšších úradníkov, ktorí sa zúčastňujú na lobistických činnostiach voči ich bývalej inštitúcii EÚ vo veciach, za ktoré boli zodpovední počas posledných troch rokov v službe [4] .

4. **Európska komisia by ako** najväčšia inštitúcia EÚ, ktorej práca má široký a čoraz citlivejší dosah, mala stanoviť normy v tejto oblasti. V roku 2018 Komisia prijala rozhodnutie [5] , v ktorom stanovila svoje vnútorné pravidlá upravujúce spôsob riešenia javu otáčavých dverí [6] .

Vyšetrovanie



5. V predchádzajúcom vyšetrowaní [7] týkajúcom sa riadenia otáčavých dverí Komisiou ombudsmanka uviedla, že sa v budúcnosti bude zaoberať tým, ako sa táto otázka rieši v konkrétnych oddeleniach Komisie.

6. Vo februári 2021 ombudsmanka začala [8] toto vyšetrowanie s cieľom preskúmať, ako Komisia riešila žiadosti (súčasných a bývalých) zamestnancov o schválenie: a) začať vykonávať pracovné činnosti po odchode z Komisie a b) vykonávať takéto činnosti počas neplatennej dovolenky z osobných dôvodov [9] .

7. Vyšetrovací tím ombudsmanky v priebehu vyšetrowania skontroloval vzorku 100 rozhodnutí, ktoré Komisia prijala v rokoch 2019, 2020 a 2021. S cieľom určiť, ktoré spisy sa majú preskúmať, ombudsman najprv požiadal Komisiu, **aby uviedla počet žiadostí o vykonávanie pracovných činností** , ktorými sa zaoberala za posledné dva roky podľa týchto ustanovení služobného poriadku EÚ: Článok 16, ktorý sa týka „ *činnosti po odchode z Komisie* “ , a článok 12b v spojení s článkom 40 (ďalej len článok 12b40), ktorý sa týka „ *bezplatnej dovolenky na začatie externej činnosti* “ . Na základe tohto výsledného štatistického prehľadu ombudsmanka požiadala o kontrolu [10] .

8. **Vyšetrovací tím** ombudsmana sa tiež dvakrát stretol so zástupcami Komisie, aby objasnil otázky, ktoré vznikli počas kontroly spisov týkajúcich sa rozhodnutí [11] a opatrení Komisie nadväzujúcich na predchádzajúce vyšetrowanie. [12]

Vyšetrovanie sa týkalo vzorky **100 rozhodnutí** prijatých Komisiou.

a) Vyšetrowanie sa týkalo **80 spisov** (zahŕňajúcich 87 činností) týkajúcich sa žiadostí bývalých zamestnancov Komisie o povolenie vykonávať **pracovné činnosti po skončení služby** .

Komisia zamietla jednu z týchto žiadostí.

Zvyšné žiadosti boli schválené, často s obmedzeniami. Tretina žiadostí sa týkala práce v súkromnom sektore.

Tieto činnosti možno kategorizovať takto: 30 súkromného sektora (vrátane piatich pre právnické firmy a 13 pre konzultačné spoločnosti); 19 Vzdelávanie/akademická obec; 15 neziskových/think-tankov/občianskej spoločnosti; 13 vystúpení/účasť na konferenciách, 10 Verejný sektor.

Prevažná väčšina dotknutých bývalých zamestnancov boli stáli členovia verejnej služby EÚ (ďalej len „úradníci“). Kontrolované spisy zahŕňali aj troch bývalých dočasných zamestnancov a dvoch zmluvných zamestnancov, ktorých zmluvy sú časovo obmedzené.

b) Vyšetrowanie sa týkalo **20 rozhodnutí** prijatých v súvislosti so žiadosťami o povolenie **pracovných činností pre zamestnancov na neplatennej dovolenke** . Niektoré spisy sa týkali žiadostí o obnovenie schválenia prebiehajúcich činností.



Rozhodnutia možno kategorizovať takto: šesť rozhodnutí sa týkalo žiadostí o prácu v súkromnom sektore a štyri žiadosti o obnovenie schválenia prebiehajúcich činností v súkromnom sektore; päť rozhodnutí týkajúcich sa žiadostí o prácu vo verejnom sektore (vrátane medzinárodných organizácií) a štyri žiadosti o obnovenie schválenia prebiehajúcich činností vo verejnom sektore; jedno rozhodnutie sa týkalo žiadosti o absolvovanie univerzitného kurzu.

20 rozhodnutí zahŕňalo jedno zamietnutie, ktoré sa týkalo žiadosti o obnovenie. Ostatné rozhodnutia boli priaznivé a v niektorých prípadoch boli uložené podmienky.

Prax Komisie, odkedy ombudsmanka uzavrela svoje predchádzajúce vyšetrovanie

Rozhodnutia Komisie o pracovných činnostiach po skončení služby

9. Keď zamestnanci odchádzajú z Komisie, Komisia ich žiada, aby podpísali vyhlásenie potvrdzujúce, že sú si vedomí svojich povinností vyplývajúcich zo služobného poriadku, pokiaľ ide o vykonávanie činností po skončení služby, do dvoch rokov od ich odchodu a o potrebe oznámiť Komisii 30 pracovných dní vopred akýkoľvek zámer v tejto súvislosti [13] .

10. Komisia sa zaoberá žiadosťami o pracovné činnosti po skončení služby do 30 pracovných dní. Generálne riaditeľstvo Komisie pre ľudské zdroje rieši tieto žiadosti a konzultuje s ostatnými útvarmi Komisie (napríklad s generálnym riaditeľstvom, na ktorom jednotlivec pracoval, a s právnym servisom Komisie) pri zostavovaní svojho posúdenia žiadostí.

11. S cieľom identifikovať riziká konfliktu záujmov, ktoré môžu viesť k pracovným činnostiam (bývalých) úradníkov po skončení služby, Komisia zohľadňuje presné úlohy, ktoré vykonáva (bývalý) úradník Komisie, plánovanú činnosť, súvislosť medzi nimi a riziko akéhokoľvek skutočného, potenciálneho alebo vnímaného konfliktu záujmov [14] .

12. V nadväznosti na návrhy ombudsmanky v súvislosti s jej predchádzajúcim vyšetrovaním toho, ako Komisia riadi situácie otáčavých dverí [15] , Komisia poskytla všetkým svojim útvarom usmernenia, ktoré majú použiť pri posudzovaní možných konfliktov záujmov medzi žiadosťou bývalého zamestnanca o zapojenie sa do činnosti po skončení služby a úlohami vykonávanými počas posledných troch rokov služby. Na stretnutí s vyšetrovacím tímom ombudsmanky Komisia uviedla, že táto prax prispela k opodstatnenejším posúdeniam rizík konfliktov záujmov, ktoré môžu viesť k žiadostiam.

13. Komisia uviedla, že v rokoch 2019 až 2021 zamietla desať žiadostí bývalých zamestnancov o zapojenie sa do činnosti po skončení služobného pomeru vrátane žiadosti vedúceho pracovníka [16] . Podľa Komisie to odráža jej prácu pri zvyšovaní informovanosti zamestnancov vrátane poskytovania „predbežného poradenstva“ pred predložením žiadostí.



14. Komisia uviedla, že využíva možnosť zakázať činnosť po skončení služby, čo je najrozsiahlejšie opatrenie, len ako poslednú možnosť, ak identifikované riziko nemožno zmierniť inými prostriedkami, ako napríklad:

- Obmedzenie rozsahu požadovanej činnosti a zákaz zamestnancovi zaoberať sa záležitosťami súvisiacimi s prácou vykonanou počas posledných troch rokov služby (ďalej len „ring-fencing“).
- Zabrániť bývalému zamestnancovi, aby mal (určité) profesionálne kontakty s bývalými kolegami alebo aby zastupoval protichodné strany počas vymedzeného obdobia (ďalej len „obdobie na odchladenie“).

Komisia tiež uviedla, že prísne uplatňuje zákaz lobovania a obhajoby [17] .

15. Bývalí zamestnanci nemôžu svojim novým zamestnávateľom, kolegom alebo klientom poskytovať poradenstvo vo veciach, v ktorých by nemali pracovať (v rámci obmedzení účelovej viazanosti). Takéto konanie by predstavovalo porušenie uložených obmedzení.

16. Komisia dodala, že existuje niekoľko spôsobov, ktorými zabezpečuje konzistentnosť svojich rozhodnutí o (bývalých) činnostiach zamestnancov po skončení služby. Konzultuje sa so spoločným výborom [18] , ako aj s právnym servisom a generálnym sekretariátom, aby sa zaručilo, že každý návrh rozhodnutia bude presný a v súlade s podobnými prípadmi. Okrem toho v prípade (bývalých) vedúcich zamestnancov poskytuje stanovisko aj kabinet príslušného komisára. Napokon, hoci sa každý prípad posudzuje samostatne, Generálne riaditeľstvo pre ľudské zdroje a bezpečnosť (GR pre ľudské zdroje a bezpečnosť) zohľadňuje aj predchádzajúce obmedzenia uložené v podobných prípadoch.

Postup Komisie pri vybavovaní žiadostí o schválenie činností po skončení služby od (bývalých) zamestnancov na základe článku 16 služobného poriadku EÚ



Monitorovanie a presadzovanie súladu s rozhodnutiami Komisie

17. Komisia zastáva názor, že jej bývalí zamestnanci dodržiavajú najvyššie etické normy a dôverujú, že budú dodržiavať podmienky a obmedzenia, ktoré im boli uložené, ako aj svoje všeobecné povinnosti vyplývajúce zo služobného poriadku EÚ, ktoré im pripomínajú pri odchode z verejnej služby.

18. Hoci Komisia *žiada* bývalých zamestnancov, aby informovali svojho nového zamestnávateľa o obmedzeniach, *nevyžaduje si* to. Komisia sa domnieva, že nemôže zasahovať do vzťahu medzi bývalými zamestnancami a ich novým zamestnávateľom. Preto nepožaduje dôkaz o tom,



že uložené obmedzenia sú zdieľané s novým zamestnávateľom.

19. Komisia vysvetlila rôzne spôsoby, akými monitoruje obmedzenia:

- Rozhodnutia zdieľa s príslušnými útvarmi Komisie, ak sú k dispozícii zamestnancom, pre ktorých sú rozhodnutia relevantné.
- Externá kontrola vykonávaná inými inštitúciami, verejnosťou a tretími stranami, a to aj prostredníctvom monitorovania mediálnych správ. Pre tých, ktorí sa snažia vykonať takúto externú kontrolu, existujú rôzne spôsoby prístupu k potrebným informáciám. To možno nájsť prostredníctvom: i) nahliadnutie do výročných správ Komisie týkajúcich sa pracovných činností vyšších úradníkov po odchode zo služby [19] ; II) prístup verejnosti k žiadostiam o dokumenty; a iii) otázky poslancov Európskeho parlamentu.
- Primerané následné opatrenia Komisie v súvislosti s každým údajným porušením súladu. V tejto súvislosti má vyšetrovací a disciplinárny úrad Komisie (IDOC) právomoc viesť vyšetrovania. Na konci disciplinárneho konania môže Komisia uložiť bývalým zamestnancom sankcie, ako napríklad zníženie dôchodkových práv [20] .

Komisia sa domnieva, že tieto vnútorné a vonkajšie prostriedky kontroly spolu s odrádzajúcim účinkom disciplinárnych opatrení [21] sú primerané a primerané zisteným rizikám.

20. Riziká konfliktu záujmov sa však môžu prejavovať. Najčastejšie riziká sú spojené s možným zneužitím profesionálnych kontaktov bývalých zamestnancov, ktorí boli rozvinutí v aktívnom služobnom pomere s cieľom získať privilegovaný prístup ku Komisii. Komisia sa však domnieva, že tieto riziká sa účinne zmierňujú dočasnými zákazmi týchto profesionálnych kontaktov a zvyšovaním informovanosti zamestnancov, pre ktorých je zákaz relevantný.

21. Komisia dodala, že keď sa dozvie o naplnení rizika, okamžite kontaktuje dotknutého bývalého zamestnanca. Komisia poznamenala, že je povinná preukázať, že došlo k porušeniu povinností.

22. Komisia zverejňuje výročnú správu o pracovných činnostiach vyšších úradníkov po odchode zo služby. [22] Táto správa obsahuje podrobné informácie o prípadoch, keď sa uplatnil ročný zákaz lobovania a obhajoby (pozri bod 14). Správy za roky 2019 a 2020 obsahujú aj štatistické informácie o oblastiach pracovných činností vykonávaných bývalými vyššími úradníkmi.

Rozhodnutia Komisie o žiadostiach o vonkajšie činnosti zamestnancov na pracovné voľno z osobných dôvodov

23. Zamestnanci, ktorí počas dovolenky z osobných dôvodov [23] plánujú vykonávať externú činnosť, musia vopred získať povolenie Komisie v súlade s článkom 12b služobného poriadku EÚ (pozri poznámku pod čiarou 1) a pravidlami stanovenými Komisiou pre vonkajšie činnosti a úlohy [24] . Takéto schválenia sa musia každoročne obnovovať a posudzovať znova s každou žiadosťou o obnovenie. Nové obmedzenia možno uložiť v súvislosti so žiadosťami o obnovenie, ak sa Komisia dozvie o rizikách, ktoré je potrebné zmierniť.



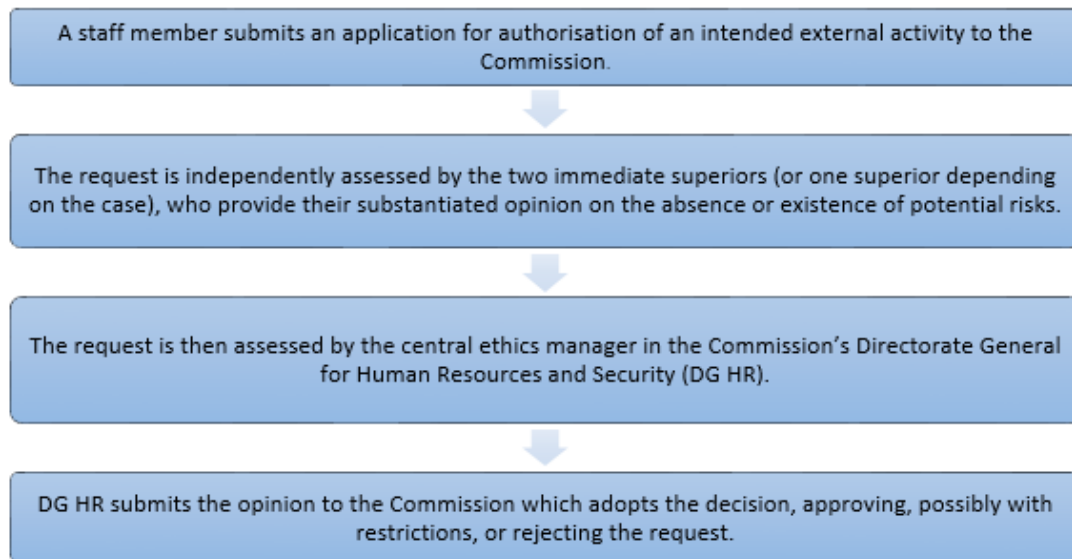
24. Keď zamestnanec predloží žiadosť, Komisia uviedla, že vykoná komplexné posúdenie rizika požadovanej činnosti. Toto posúdenie by zahŕňalo konzultácie so zamestnancom s cieľom posúdiť, či v súvislosti s požadovanou externou činnosťou existujú nejaké riziká konfliktu záujmov. Okrem toho Komisia vykonáva vlastné vyšetrovanie vrátane konzultácií s verejne dostupnými informáciami o potenciálnom novom zamestnávateľovi.

25. Komisia uviedla, že zvyčajne požaduje ďalšie informácie od zamestnanca, jeho nadriadeného alebo iných strán vždy, keď je to potrebné. Na základe návrhov ombudsmanky v rozhodnutí o ukončení jej predchádzajúceho strategického vyšetrovania sú orgány dohľadu teraz povinné poskytnúť podrobnú analýzu možných konfliktov záujmov.

26. Komisia vysvetlila, že pri rozhodovaní o žiadostiach o externú činnosť v advokátskych kanceláriách, verejných záležitostiach/poradňach pre vzťahy a oddeleniach pre verejné záležitosti organizácií v tej istej oblasti odborných znalostí, v ktorej zamestnanec pracuje v Komisii, uplatňuje prísne kritériá. Tento prístup sa uplatňuje aj v prípade žiadostí týkajúcich sa konzultačných spoločností a oddelení pre verejné záležitosti organizácií, v ktorých Komisia koná ako ekvivalent regulačného orgánu v danej oblasti, a najmä v prípadoch, keď zamestnanci zamýšľajú zastupovať svojho nového zamestnávateľa pred Komisiou.

27. Komisia zdôraznila, že žiadosti o vonkajšie činnosti nie sú povolené, ak činnosti zahŕňajú lobizmus alebo presadzovanie vo vzťahu ku Komisii, a mohli by viesť k riziku konfliktu záujmov.

28. Komisia vysvetlila, že v prípade žiadostí týkajúcich sa advokátskych kancelárií riziko konfliktu záujmov vo veľkej miere závisí od toho, či sa zamestnanec pripojí k advokátskej kancelárii pracujúcej v rovnakej oblasti odborných znalostí. Ak tak urobia, Komisia požiada zamestnanca o ďalšie informácie o oblastiach práce a potenciálnych klientov, aby posúdili, či existujú riziká. Komisia sa domnieva, že riziká sú nižšie v prípadoch, keď zamestnanci žiadajú o prácu v advokátskych kanceláriách v iných oblastiach práva ako v tých, v ktorých pracovali v Komisii, alebo napríklad v prípadoch, keď sa zaoberajú vnútroštátnym právom. V tejto súvislosti Komisia vo svojom posúdení zohľadňuje aj osobné okolnosti dotknutého zamestnanca (napríklad ak zamestnanec musí začať pracovať v inej krajine z rodinných dôvodov). **Postup Komisie pri vybavovaní žiadostí zamestnancov na neplatenú dovolenku z osobných dôvodov o schválenie vonkajších činností na základe článkov 12b a 40 služobného poriadku EÚ**



Monitorovanie a presadzovanie dodržiavania obmedzení

29. Komisia uviedla, že dodržiavanie obmedzení je zabezpečené rovnakým spôsobom ako v prípade pracovných činností po skončení služby. Komisia verí, že zamestnanci oprávnení vykonávať vonkajšiu činnosť počas dovolenky z osobných dôvodov budú informovať svojich nových zamestnávateľov o obmedzeniach, ktoré im boli uložené, a že budú dodržiavať obmedzenia.

30. Komisia sa s príslušnými oddeleniami systematicky stotožňuje s obmedzeniami, ktoré ukladá na vonkajšiu činnosť zamestnancov, napríklad keď obmedzenia zahŕňajú zákaz profesionálnych kontaktov.

31. Komisia tiež pozorne monitoruje verejne dostupné informácie. V prípadoch, keď sa Komisia dozvie o možnom porušení, okamžite kontaktuje dotknutého bývalého zamestnanca. Okrem toho má IDOC právomoc viesť vyšetrovania a v prípade potreby odporučiť disciplinárne opatrenia. Komisia sa domnieva, že tieto vnútorné a vonkajšie prostriedky kontroly spolu so odrádzajúcim účinkom disciplinárnych konaní sú primerané a úmerné zisteným rizikám.

Posúdenie ombudsmana

Rozhodnutia o činnostiach po skončení služby

32. Bývalí zamestnanci EÚ sú naďalej viazaní povinnosťou konať diskrétno a bezúhonne, pokiaľ ide o prijímanie určitých funkcií alebo výhod po odchode z verejnej služby. Ombudsmanka sa



domnieva, že z tejto povinnosti vyplýva aj to, že pri zvažovaní potenciálnych pracovných činností po skončení služby by (bývalí) vedúci pracovníci mali zohľadniť, či by to mohlo viesť k poškodeniu dobrého mena administratívy EÚ, najmä ak dané činnosti súvisia s ich prácou v rámci administratívy EÚ a nasledujú krátko po odchode.

33. Ak (bývalí) zamestnanci požiadajú o povolenie na prijatie nového zamestnania, Komisia by mala vykonať posúdenie rizika súvisiace s týmto zamýšľaným pracovným miestom, v ktorom sa zohľadnia úlohy a povinnosti zamestnanca počas výkonu služby Komisie. Malo by to zahŕňať posúdenie:

i. možný rozpor s oprávnenými záujmami Komisie;

potenciálne zneužitie alebo zverejnenie informácií, ktoré nie sú verejné;

iii. potenciálne zneužitie profesionálnych kontaktov vyvinutých v aktívnom servise.

34. V prípade vyšších úradníkov je riziko konfliktu s oprávnenými záujmami inštitúcie pravdepodobne vyššie vzhľadom na ich povinnosti počas aktívnej služby a úroveň informácií a kontaktov, ku ktorým majú prístup. Odráža sa to najmä v uvedenom jednoročnom zákaze lobovania (pozri bod 14).

35. Podľa judikatúry Únie [25] právomoc zamestnávajúcej inštitúcie zabrániť (bývalému) úradníkovi vykonávať činnosť po skončení služby do dvoch rokov od odchodu podlieha dvom podmienkam, a to že zamýšľaná činnosť:

1. *akýmkoľvek spôsobom súvisí* s činnosťou úradníka počas jeho posledných troch rokov služby a

2. by mohlo viesť ku konfliktu s oprávnenými záujmami inštitúcie.

36. Podľa judikatúry EÚ postačuje, aby sa plánovaná činnosť mohla *vnímať* ako činnosť, ktorá vedie ku konfliktu záujmov (riziko). [26]

37. Ombudsman uznáva širokú mieru voľnej úvahy, ktorú majú inštitúcie EÚ pri rozhodovaní o týchto podmienkach.

38. Ombudsman tiež uznáva, že každá žiadosť o povolenie činnosti po skončení zamestnania by sa mala posudzovať na základe vlastných zásluh, pričom by sa okrem iného malo zohľadniť základné právo jednotlivca na prácu. Akékoľvek obmedzenia práv bývalých zamestnancov EÚ pracovať v súkromnom sektore musia byť nevyhnutné na dosiahnutie oprávneného verejného záujmu a musia byť primerané. **Komisia informovala ombudsmana, že bývalému zamestnancovi zakáže vykonávať činnosť len vtedy, ak zistí, že riziko nemožno zmierniť inými prostriedkami. Ako vyplýva z tohto vyšetrovania, Komisia tak urobila len v dvoch zo 100 kontrolovaných prípadov.**



39. Vyšetrovací tím ombudsmana zistil napríklad jeden prípad, v ktorom bol vyšší manažér oprávnený vykonávať činnosť po skončení služby napriek priamemu prepojeniu s prácou vykonanou v posledných troch rokoch služby a napriek tomu, že je ťažké overiť, či budú uložené obmedzenia dodržané. Plánované pracovné miesto sa začalo len tri a pol mesiaca po tom, ako bývalý vysokopostavený úradník opustil Komisiu. Hoci ombudsman uznáva širokú mieru voľnej úvahy, ktorú má Komisia, vyzýva ju, aby v budúcnosti zaujala spoľahlivejší prístup.

40. Cieľom vyšetrovania ombudsmanky je získať prehľad o tom, ako Komisia rieši pohyb otáčavých dverí svojich (bývalých) zamestnancov. Ombudsman na tento účel preskúmal 100 rozhodnutí Komisie. Ombudsman tak neurobil, aby dospel k zisteniam nesprávneho úradného postupu v jednotlivých spisoch, ale aby určil, či sú potrebné **systémové zlepšenia**.

41. Ombudsman zastáva názor, že ak zamýšľané pracovné miesto bývalého vedúceho zamestnanca súvisí s jeho prácou počas posledných troch rokov služby a mohlo by viesť ku konfliktu s oprávnenými záujmami Komisie, a ak povolenie takejto činnosti nemožno podriaďovať obmedzeniam, ktoré primerane zmierňujú riziká a ktoré možno dôveryhodne monitorovať a presadzovať, potom by Komisia mala využiť svoju širokú mieru voľnej úvahy a (dočasne) zakázať zamýšľané pracovné miesto vo verejnom záujme. Nerozhodnutie sa (dočasne) zakázať (dočasne) zamýšľané činnosti bývalých vyšších úradníkov po skončení služby za takýchto okolností predstavuje riziko vážneho narušenia pravidiel stanovených služobným poriadkom.

Ombudsman predloží Komisii návrh, aby podľa toho konala.

42. Na ilustráciu toho, kedy je opodstatnený spoľahlivejší prístup, ombudsman poskytne hypotetické príklady prípadov [27] Tieto príklady predstavujú všeobecné usmernenie o tom, či (dočasne) zákaz činnosti po skončení služby je potrebný na ochranu záujmov administratívy EÚ.

- Komisia by mala zvážiť (dočasný) zákaz, keď bývalí vysokí úradníci chcú začať vykonávať činnosti po skončení služby týkajúce sa záležitostí, na ktorých sa pracovalo pred odchodom do dôchodku alebo odchodom do dôchodku.
- Riaditeľ GR FISMA so zodpovednosťou v oblasti tvorby finančnej politiky v súvislosti s európskymi trhmi s derivátmi chce prejsť na miesto generálneho riaditeľa obchodného združenia spoločností so záujmami v oblasti finančných derivátov.
- Vysoký úradník v GR COMP sa chce presťahovať do súkromnej firmy, ktorá sa špecializuje na výzvy Komisie v otázkach hospodárskej súťaže.
- Vysoký úradník, ktorý dlhé roky pracoval na oddelení Komisie pre obchod, ktoré sa zaoberá antidumpingom, sa chce presťahovať do súkromnej firmy, ktorej hlavnou činnosťou je antidumpingová záležitosť.
- Bývalý riaditeľ GR DEFIS odchádza do dôchodku a chce sa presťahovať do zamestnania v leteckej, obrannej a vesmírnej spoločnosti ako nevýkonný člen predstavenstva. V správnej rade by jej úlohy zahŕňali poskytovanie strategického poradenstva o medzinárodnom a európskom vývoji v oblasti obrany a kozmického priestoru.
- Komisia by mala zvážiť aj (dočasný) zákaz, keď sa bývalí vysokopostavení úradníci na vysokých horizontálnych pozíciách chcú presunúť do súkromného sektora, pretože to **môže byť aj v rozpore s oprávnenými záujmami** Komisie z dôvodu možných konfliktov záujmov alebo ich vnímania, čo zasa môže poškodiť dobré meno Komisie.



- Vysoký úradník na generálnom sekretariáte, ktorý má v Komisii mnoho rôznych úloh a má širokú sieť v rámci Komisie, sa chce po odchode do dôchodku pripojiť k advokátskej kancelárii so sídlom v Bruseli, ktorá zastupuje klientov v záležitostiach EÚ.
- Vysoký úradník v GR COMM s rozšírenou sieťou v Komisii a prístupom k neverejným informáciám sa chce odchýliť od Komisie, aby sa zamestnala v poradenskej spoločnosti so sídlom v Bruseli, ktorá sa zaoberá záležitosťami EÚ.
- Napokon, ak bol úradník zapojený do zadania veľkej zákazky spoločnosti v poslednom roku pred odchodom z Komisie, existuje vysoké riziko konfliktu záujmov [28] a poškodenie dobrého mena nezávislosti administratívy EÚ. Komisia by preto mala takýto krok (dočasne) zakázať.

43. Ombudsman nabáda Komisiu, aby pri rozhodovaní o schválení činnosti po skončení služby, ktorá podlieha obmedzeniam, preskúmala a v prípade potreby využila všetky obmedzenia a podmienky, ktoré má k dispozícii na ochranu svojich oprávnených záujmov. Komisia by napríklad mohla podmieniť schválenie nového pracovného miesta tým, že zamestnanec získa od nového zamestnávateľa záväzok, že obmedzenia uložené Komisiou (napríklad obmedzenia toho, čo môže bývalý úrad riešiť) sa zverejnia na webovom sídle nového zamestnávateľa. Takáto podmienka môže byť osobitne odôvodnená, ak je známe alebo sa dá očakávať, že presun bývalého vyššieho úradníka sa bude viditeľne zobrazovať na webovej stránke nového zamestnávateľa (čo je hovorovo známe ako „okno obchodu“). Je dôležité, aby boli všetky obmedzenia jasne viditeľné na webovom sídle nového zamestnávateľa, napríklad spolu s profilom bývalého zamestnanca. **Ombudsman predloží Komisii zodpovedajúci návrh ďalej v texte.**

44. Komisia by mala prinajmenšom požadovať od svojich bývalých zamestnancov, aby zdieľali všetky rozhodnutia, ktoré prijala v súvislosti s ich pracovnými činnosťami po skončení služby, so svojimi novými zamestnávateľmi, a mala by od bývalých zamestnancov vyžadovať, aby predložili dôkaz o tom, že informovali svojich nových zamestnávateľov. Toto nie je neprimerané opatrenie, ktoré by sa malo prijať, a predstavovalo by to dôležitú záruku. [29] **ombudsman sa bude zaoberať týmto bodom v návrhu na zlepšenie ďalej v texte .**

45. Ombudsmanka vydala „Praktické odporúčania pre interakciu verejných činiteľov so zástupcami záujmových skupín“, ktoré Komisia schválila a používa na účely odbornej prípravy. [30] Jedným z praktických odporúčaní pre zamestnancov je *„preportovať lobistické praktiky, ktoré sa považujú za neprijateľné, najmä vzhľadom na kódex správania v registri transparentnosti EÚ pre zástupcov záujmových skupín“*. V kódexe správania registra transparentnosti EÚ sa stanovuje, že: *„ak zamestnávajú [...] zamestnancov inštitúcií Únie, náležite zohľadnia požiadavky na dôvernú a pravidlá uplatniteľné na tieto osoby po odchode z príslušnej inštitúcie s cieľom zabrániť konfliktom záujmov“*. [31] Komisia zdieľa svoje rozhodnutia o činnostiach bývalých zamestnancov po skončení služby s príslušnými útvarmi Komisie, ak sú tieto rozhodnutia k dispozícii zamestnancom, pre ktorých sú rozhodnutia relevantné. Ombudsmanka vyzýva Komisiu, aby svojim zamestnancom pripomenula, že je potrebné informovať o každom lobovaní bývalých zamestnancov, ktorí mali obmedzenia v súvislosti s lobovaním, ktoré im boli uložené. Komisia by mohla poskytnúť svojim zamestnancom určený formulár, ktorý možno použiť na oznamovanie akýchkoľvek možných porušení, ako aj pokyny týkajúce sa toho, komu sa má nahlásiť.



46. Na základe inšpekcie ombudsman poznamenáva, že v mnohých prípadoch zamestnanci informovali Komisiu neskoro (menej ako 30 pracovných dní pred odchodom zo služby) o činnosti po skončení služby, ktorú zamýšľajú začať. To znamená, že rozhodnutie Komisie sa často prijíma po tom, ako dotknutý zamestnanec už odišiel zo služby. Komisia by mohla zvážiť, či je možné urobiť viac na zvýšenie informovanosti svojich zamestnancov o tom, že žiadosti o schválenie činnosti po skončení služby by sa mali podávať včas. Komisia by sa zároveň mala pokúsiť riešiť takéto žiadosti čo najskôr.

Rozhodnutia o vonkajších činnostiach počas dovolenky z osobných dôvodov

47. Inšpekcia ombudsmanky odhalila, že hodnotenia Komisie týkajúce sa žiadostí o obnovenie prebiehajúcich schválení externej činnosti neboli také prísne ako pri prvotných žiadostiach. V mnohých prípadoch sa v rozhodnutiach o schválení jasne neuvádzalo, že sa vykonalo úplné posúdenie. Hoci je to poľutovaniahodné, v priebehu vyšetrovania ombudsmanky sa ukázalo, že Komisia je odhodlaná uplatňovať prísnejší prístup než doteraz k pôvodným žiadostiam o schválenie vonkajších činností zamestnancov na neplatenom dovolenke z osobných dôvodov (pozri bod 26). Toto je vítané. Keď Komisia **posudzuje žiadosti o obnovenie schválenia externej činnosti**, je dôležité, aby sa náležite zohľadnili nové faktické prvky (napríklad negatívne mediálne pokrytie pôvodného kroku). Niektoré spisy, ktoré skontroloval vyšetrovací tím ombudsmana, naznačujú, že Komisia pracuje v tomto smere.

48. Pri posudzovaní žiadosti zamestnanca o pracovné voľno z osobných dôvodov o povolenie vykonávať externú činnosť, ktorá je nezlučiteľná so záujmami Komisie, má Komisia širokú mieru voľnej úvahy, pokiaľ ide o zákaz tejto činnosti alebo uloženie obmedzení. Ombudsman zastáva názor, že ak činnosť vytvára riziká, ktoré nemožno účinne zmierniť obmedzeniami alebo dôveryhodným monitorovaním a presadzovaním, Komisia by mala využiť svoju širokú diskrečnú právomoc a odmietnuť schváliť vonkajšiu činnosť. **Návrh uvedený nižšie sa zaoberá aj touto problematikou.**

V jednom z kontrolovaných spisov Komisia prijala rozhodnutie neobnoviť žiadosť o externú činnosť zamestnanca v súkromnom sektore na základe pracovného voľna z osobných dôvodov. Spomedzi dôvodov, ktoré odôvodňujú toto rozhodnutie, Komisia poukázala na značnú negatívnu pozornosť, ktorú zamestnanci priťahovali, vrátane článkov v tlači. To potvrdzuje potrebu spoľahlivého prístupu.

Uverejňovanie rozhodnutí

49. Pri monitorovaní toho, či bývalí zamestnanci dodržiavajú obmedzenia, ktoré im boli uložené, sa Komisia čiastočne opiera o externú kontrolu zo strany verejnosti.

50. Komisia naďalej uverejňuje informácie o otáčavých dverách vo forme správy (pozri bod 22),



ktorá sa uverejňuje len raz ročne. Táto správa zahŕňa len prípady, v ktorých bol uložený ročný zákaz lobovania a obhajoby, a nie vo všetkých posudzovaných prípadoch.

51. Komisia, ako predtým požadoval ombudsman, nezverejňuje informácie o jednotlivých prípadoch krátko po prijatí rozhodnutí.

52. Ombudsmanka trvá na svojom názore, že existujú závažné nedostatky v spôsobe, akým Komisia zverejňuje informácie o svojich posúdeniach žiadostí bývalých zamestnancov o činnosti po skončení služby. Komisia napríklad zverejnila 21. decembra 2020 výročné správy o rozhodnutiach prijatých v roku 2019 a 9. decembra 2021 svoje výročné správy o rozhodnutiach prijatých v roku 2020. Z 12 rozhodnutí, ktoré boli zhrnuté v týchto dvoch správach, deväť patrilo do rozsahu inšpekcie. Všetkých týchto deväť rozhodnutí predchádzalo verejnej správe o viac ako rok a niektoré o takmer dva roky. Tým sa výrazne znižuje užitočnosť výročných správ ako nástroja verejnej kontroly (pozri bod 19). Ombudsman už upozornil Komisiu na túto skutočnosť [32] .

53. Ombudsmanka berie na vedomie argumenty Komisie týkajúce sa zverejňovania informácií len raz ročne, konkrétne, že služobný poriadok EÚ vyžaduje len každoročné uverejňovanie [33] a že zverejnenie jej rozhodnutí včasnejším spôsobom by mohlo byť v rozpore s pravidlami ochrany údajov [34] .

54. Hoci sa v služobnom poriadku EÚ výslovne vyžaduje uverejnenie výročnej správy, táto požiadavka by sa mala vykladať s prihliadnutím na účel právnej povinnosti. Účelom zverejňovania informácií o činnostiach po skončení služby je zabezpečiť transparentnosť, aby podniky, organizácie občianskej spoločnosti a verejnosť vedeli o akýchkoľvek obmedzeniach a mohli monitorovať ich dodržiavanie. [35] Verejné informácie môžu slúžiť aj na účely odradenia bývalých vyšších úradníkov od vykonávania týchto zakázaných činností. Včasné zverejnenie informácií by teda bolo účinnejšie ako odstrašujúci prostriedok a ako prostriedok monitorovania, ak sa rozhodnutie dodrží.

55. Ombudsman nevidí, ako by včasnejšie zverejnenie týchto informácií zmenilo účel, na ktorý boli osobné údaje bývalých vyšších úradníkov pôvodne spracované. Pri vypracúvaní Služobného poriadku EÚ zákonodarcovia EÚ vyvážili záujem ochrany osobných údajov na účely ich uverejnenia a rozhodli, že osobné údaje súvisiace so žiadosťami bývalých vyšších úradníkov o účasť na odborných činnostiach by sa mali zverejniť.

56. Vzhľadom na uvedené **ombudsmanka opakuje svoj návrh, aby Komisia zverejnila informácie o všetkých posudzovaných prípadoch [36] , a aby tak urobila po prijatí rozhodnutí, namiesto toho, aby uverejňovala výročnú správu obsahujúcu len informácie o niektorých konkrétnych prípadoch .**

Spoločný výbor

57. V služobnom poriadku EÚ sa vyžaduje, aby menovací orgán pred prijatím rozhodnutia o



žiadosti o vykonávanie činnosti po skončení služby konzultoval so spoločným výborom [37]. Spoločný výbor zvyčajne rozhoduje o žiadostiach o činnosti po skončení služby „písomným postupom“, ale vedie osobné rokovania o všetkých návrhoch rozhodnutí o zákaze činnosti. Diskusie sa uskutočnia aj osobne, ak o to požiadajú najmenej traja jej členovia. Ak sa však nedosiahne kvórum účasti [38] na osobnej schôdzi, stanovisko sa neprijme. Ombudsman zastáva názor, že neprijatie stanovísk v takýchto prípadoch oslabuje účinnosť konzultácií so spoločným výborom, ako sa stanovuje v služobnom poriadku EÚ.

Záver

Komisia by mala uplatňovať spoľahlivejší prístup, pokiaľ ide o presuny svojich najvyšších zamestnancov do zamestnania v súkromnom sektore krátko po odchode do dôchodku alebo odchode do dôchodku v súvislosti so záležitosťami, v ktorých pracovali v Komisii.

Návrhy na zlepšenie

Na základe zistení v tomto strategickom vyšetrowaní ombudsmanka predkladá Komisii tieto návrhy na zlepšenie:

- 1. Ak sa Komisia domnieva, že žiadosť o začatie činnosti predstavuje riziko, ktoré nemožno primerane zmierniť obmedzeniami, alebo keď obmedzenia nemožno účinne monitorovať alebo presadzovať, mala by (dočasne) zakázať (bývalým) zamestnancom, aby nastúpili do takýchto pozícií alebo činností po ich odchode alebo na dovolenke z osobných dôvodov.**
- 2. Komisia by mala preskúmať celú škálu opatrení, ktoré má k dispozícii pri schvaľovaní činnosti so zmierňujúcimi opatreniami. Komisia by napríklad mohla podmieniť schválenie nového pracovného miesta tým, že (bývalý) zamestnanec získa od nového zamestnávateľa záväzok, že obmedzenia uložené Komisiou (napríklad obmedzenia toho, čo môže (bývalý) zamestnanec riešiť) sa prominentným spôsobom zverejnia, napríklad spolu s profilom (bývalého) zamestnanca, na webovom sídle nového zamestnávateľa. Komisia by mala prinajmenšom požadovať od (bývalého) zamestnanca, aby predložil dôkaz o tom, že uložené obmedzenia boli poskytnuté novému zamestnávateľovi.**
- 3. Komisia by mala zverejniť informácie o pracovných činnostiach bývalých vedúcich pracovníkov po skončení služby krátko po prijatí rozhodnutia o povolení takýchto činností.**

Ombudsmanka vyzýva Komisiu, aby ju do šiestich mesiacov od dátumu tohto rozhodnutia informovala o všetkých krokoch, ktoré prijala alebo plánuje prijať v súvislosti s uvedenými návrhmi.



Emily O'Reilly európska ombudsmanka

Štrasburg, 16. 5. 2022

[1] Nariadenie č. 31 (EHS), ktorým sa ustanovuje Služobný poriadok úradníkov a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (ďalej len „služobný poriadok“). K dispozícii na adrese:

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

[Prepojenie]

[2] Uvedené v článku 16 ods. 1 a 2 služobného poriadku.

[3] Pozri článok 15 Charty základných práv Európskej únie.

[4] Uvedené v článku 16 ods. 3 služobného poriadku.

[5] Rozhodnutie Komisie z 29.6.2018 o vonkajších činnostiach a úlohách a o pracovných činnostiach po odchode zo služby, C(2018) 4048 final, ktoré je k dispozícii tu:

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2018/EN/C-2018-4048-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>

[Prepojenie]

[6] Podrobný prehľad príslušných pravidiel a spôsobu, akým Komisia uplatňuje tieto pravidlá, možno nájsť v rozhodnutí vo vyšetrovaní ombudsmanky OI/3/2017/NF:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Prepojenie]

[7] Vec OI/3/2017/NF. Rozhodnutie je k dispozícii na adrese:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/decision/en/110608> [Prepojenie].

[8] Úvodný list je k dispozícii na adrese: <https://europa.eu/!rnYJbC> [Prepojenie].

[9] V súlade s článkom 12 písm. b) v spojení s článkom 40 služobného poriadku.

[10] Pozri: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/141660> [Prepojenie] a o [Prepojenie].

[11] Správa zo zasadnutia je k dispozícii na adrese:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Prepojenie].

[12] Odpoveď Európskej komisie na vykonávanie návrhov európskej ombudsmanky vyplývajúcich z vyšetrovania z vlastného podnetu týkajúceho sa javu otáčavých dverí



OI/3/2017/NF je k dispozícii na adrese

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/correspondence/en/152862> [Prepojenie]. Keďže výmena informácií na tomto zasadnutí je z veľkej časti predmetom prezentácie Komisie, neexistuje samostatná správa zo zasadnutia.

[13] Pozri článok 21 ods. 1 rozhodnutia Komisie o externých činnostiach a úlohách a o pracovných činnostiach po odchode zo služby, ktoré možno posúdiť tu:

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

[14] Pozri správu ombudsmana o stretnutí s Komisiou, ktorá je k dispozícii na adrese:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/152861> [Prepojenie].

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

[16] Tri prípady v roku 2019, tri v roku 2020 a štyri prípady v roku 2021. S cieľom uviesť to do kontextu Komisia v roku 2019 prijala 363 priaznivých rozhodnutí, pokiaľ ide o oznámenia týkajúce sa činností zamestnancov po skončení zamestnania. Preto bol percentuálny podiel nepriaznivých rozhodnutí v roku 2019 nižší ako jedno percento. Pozri:

<https://www.asktheeu.org/de/request/8376/response/28244/attach/10/03%20FINAL%20REPLY%20GESTDEM%20>
[Prepojenie]

[17] V súlade s článkom 16 ods. 3 služobného poriadku.

[18] Spoločný výbor je vnútorným orgánom zloženým v súlade s článkom 2 prílohy II k služobnému poriadku. Komisia každý rok vymenuje predsedu výboru. Členovia a náhradníci výboru sa vymenúvajú súčasne, pričom Komisia vyberie sedem členov a výbor zamestnancov vyberie sedem členov. Konzultácia so spoločným výborom je povinná podľa článku 16 služobného poriadku.

[19] Uverejňovanie týchto správ sa predpokladá v článku 16 ods. 4 služobného poriadku.

Výročné správy Komisie o pracovných činnostiach bývalých vyšších úradníkov sú k dispozícii tu:

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

[20] Článok 9 prílohy IX k služobnému poriadku.

[21] Ako sa stanovuje v článku 86 služobného poriadku.

[22] Pozri:

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

[23] V článku 40 ods. 1 služobného poriadku sa stanovuje, že dovolenka z osobných dôvodov sa poskytuje len „za výnimočných okolností“. Žiadosti o osobnú dovolenku sú povolené na



jeden rok naraz, s možnosťou predĺženia až na 12 rokov. Žiadosti o dovolenku z osobných dôvodov (ktoré sú oddelené od žiadosti o vykonávanie externej činnosti) rieši iný menovací orgán: komisára pre ľudské práva v prípade žiadostí vedúcich zamestnancov; v prípade ostatných zamestnancov je menovacím orgánom príslušný generálny riaditeľ. Vedúci kabinetu sú menovacím orgánom pre zamestnancov pracujúcich v kabinete.

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

[25] Pozri rozsudok Súdu pre verejnú službu EÚ z 15. októbra 2014 vo veci F 86/13, *Van de Water/Parlament*, body 46, 48 a 51. K dispozícii na adrese: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158611&pageIndex=0&doclang=EN&m> [Prepojenie]

[26] Pozri rozsudok Súdu pre verejnú službu EÚ z 28. novembra 2019 vo veci T-667/18, *Pinto Teixeira/ESVČ*, bod 51: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionId=6C1D5AEBC52907DAE330A0EFB649D561?text=&> [Prepojenie].

[27] Tieto príklady nesúvisia s kontrolou dokumentov, ktoré ombudsman vykonal pri vyšetrovaní a ktoré Komisia považuje za dôverné. Budúce prípady sa samozrejme musia posudzovať individuálne.

[28] Pozri odôvodnenie 104 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2018/1046 z 18. júla 2018 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie. Pozri: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018R1046&from=EN> [Prepojenie]

[29] Komisia zahrnula toto zmierňujúce opatrenie do rozhodnutia o činnostiach bývalého komisára po skončení mandátu, ktorý bol povinný „*formálne písomne poskytnúť kópiu rozhodnutia Komisie*, ktoré sa naňho vzťahovalo individuálne, s potenciálnymi zamestnávateľmi a potvrdiť to Komisii.

Pozri: rozhodnutie Komisie-arias-canete_en.pdf

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

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

[31] Pozri: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501> [Prepojenie]. Pozri: https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/staticPage/displayStaticPage.do?locale=en&reference=CODE_OF_



[Prepojenie].

[32] Pozri bod 52 rozhodnutia ombudsmana vo veci OI/3/2017/NF (poznámka pod čiarou č. 7).

[33] Článok 16 služobného poriadku.

[34] Konkrétne nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, dostupné na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32018R1725> [Prepojenie]

[35] Táto zásada transparentnosti je zakotvená v článku 15 ods. 1 ZFEÚ, v ktorom sa uvádza, že *s cieľom podporiť dobrú správu vecí verejných a zabezpečiť účasť občianskej spoločnosti inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie vykonávajú svoju prácu čo najotvorenejšie.* “

[36] To znamená, že všetky prípady oznámené (bývalým) vedúcim pracovníkom do 12 mesiacov od odchodu zo služby.

[37] Pozri článok 16 ods. 2 služobného poriadku. Spoločný výbor sa snaží dosiahnuť stanovisko konsenzom alebo väčšinou hlasov. Stanoviská sa prijímajú jednoduchou väčšinou členov, pričom sa zohľadňuje skutočnosť, že predseda spoločného výboru nemá hlasovacie právo. V prípade rovnosti hlasov (7 – 7) sa stanovisko spoločného výboru považuje za rozdelené („avis partagé“).

[38] V článku 3 prílohy II k služobnému poriadku sa stanovuje, že *„rokovanie výboru je platné len vtedy, ak sú prítomní všetci riadni členovia alebo v prípade ich neprítomnosti ich náhradníci “*, čo znamená sedem členov alebo ich náhradníkov, ktorí zastupujú vedenie plus sedem zástupcov zamestnancov alebo ich náhradníkov.