

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 centrálna banka (ECB) rieši prípady otáčavých dverí (OI/1/2022/KR)

Rozhodnutie

Prípád OI/1/2022/KR - **Otvorené dňa** 01/03/2022 - **Rozhodnutie z dňa** 26/10/2022 - **Dotknutý orgán** Európska centrálna banka (Nie je oprávnenie na ďalšie informácie) |

Európsky ombudsman už dlho identifikoval „otáčavé dvere“, pri ktorých sa verejní činitelia presúvajú do súkromného sektora, ako jav, ktorý môže potenciálne poškodiť dôveru verejnosti, ak nie je riadne spravovaný.

Cieľom tohto vyšetovania z vlastného podnetu bolo preskúmať, ako sa Európska centrálna banka (ECB) zaoberá pohybmi otáčavých dverí svojich zamestnancov.

Vzhľadom na úlohu ECB pri zabezpečovaní cenovej stability a dohľade nad finančnými a úverovými inštitúciami môžu akékoľvek presuny (bývalých) zamestnancov ECB do súkromných finančných alebo úverových inštitúcií, najmä tých, ktoré patria pod dohľad ECB, predstavovať konflikt záujmov a riziko poškodenia dobrej povesti a spôsobiť obavy verejnosti.

Vo vyšetovaní ombudsmanky sa posudzoval jeden konkrétny prípad, ktorý vyvolal obavy verejnosti, a preskúmal sa aj 26 prípadov žiadostí zamestnancov o začatie pracovnej činnosti, a to buď počas neplatenej dovolenky, alebo po ukončení práce v ECB. Vo všetkých preskúmaných spisoch sa zamestnanci ECB presunuli do súkromného sektora vrátane subjektov a bánk, ktoré sú pod dohľadom ECB.

Ombudsmanka dospela k záveru, že ECB by mala uplatňovať spoľahlivejší prístup v súvislosti s pohybom otáčavých dverí (bývalého) stredného stupňa a vedúcich pracovníkov k pracovným miestam v súkromnom sektore, najmä vo finančnom sektore.

S cieľom riešiť nedostatky, ktoré vznikli v jednotlivých prípadoch a všeobecnejšie v spôsobe, akým ECB rieši túto výzvu, ombudsmanka predložila súbor návrhov, ako môže ECB posilniť



svoje pravidlá, a to aj v súvislosti s prebiehajúcou revíziou etického rámca ECB.

ECB by konkrétne mala rozšíriť rozsah tých zamestnancov, ktorí podliehajú prísnejším požiadavkám na oznamovanie a/alebo zdržanlivosť, alebo by sa mala rozhodnúť pre všeobecnú minimálnu požiadavku pre všetkých zamestnancov, ktorá je podobná ustanoveniam Služobného poriadku EÚ v súvislosti s pracovnými činnosťami po skončení služby.

ECB by tiež mala predĺžiť zo šiestich mesiacov na jeden rok zákaz bývalých vedúcich zamestnancov ECB lobiť svojim bývalým kolegom.

ECB by mala ďalej zlepšovať monitorovanie dodržiavania (bývalých) etických povinností a podmienok uložených ECB zo strany (bývalých) zamestnancov, napríklad zverejnením podmienok povoľovania činností bývalých vedúcich zamestnancov po skončení zamestnania, aby bolo možné označiť údajné porušenia.

Ombudsmanka ďalej navrhla, že ak sa ECB domnieva, že žiadosť zamestnanca o začatie pracovnej činnosti počas neplatenej dovolenky predstavuje riziko, ktoré nemožno primerane zmierniť obmedzeniami, alebo keď obmedzenia nemožno účinne monitorovať alebo presadzovať, nemala by takúto žiadosť schváliť.

Pozadia

1. Existuje zvýšené očakávanie verejnosti a požiadavka, aby verejné inštitúcie dodržiavali najvyššie možné normy etického správania, transparentnosti, legitímnosti a zodpovednosti. Pre menové a finančné inštitúcie je to obzvlášť dôležité od finančnej krízy a rozsiahle obavy verejnosti týkajúce sa vzťahu medzi finančným sektorom a regulačnými orgánmi.
2. Od finančnej krízy získala Európska centrálna banka (ECB) významné povinnosti v oblasti dohľadu nad úverovými inštitúciami. V tejto súvislosti je mimoriadne dôležité, aby ECB nielen konala, ale aj vnímala, že koná úplne nezávisle.
3. 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.
4. Na riešenie problému otáčavých dverí má ECB osobitné pravidlá upravujúce takéto pohyby, ktoré sú stanovené v pravidlách pre zamestnancov ECB. Patrí medzi ne etický rámec ECB [1]. Podľa rámca sa zamestnanci ECB musia pri všetkých rokovaníach týkajúcich sa budúcich



pracovných činností správať bezúhonne a diskrétno [2] .

5. Ak majú zamestnanci v úmysle začať vykonávať pracovnú činnosť na konci svojej služby a ak povaha pracovnej služby môže viesť ku konfliktu záujmov, musia to oznámiť Úradu ECB pre dodržiavanie predpisov a riadenie (CGO). Niektoré kategórie zamestnancov musia v závislosti od ich hodnosti a povinností stanoviť minimálne výpovedné lehoty v rozsahu od šiestich mesiacov do dvoch rokov pred plánovaným odchodom. ECB ukladá určitým kategóriám zamestnancov povinné lehoty na zváženie. [3] Dĺžka obdobia, počas ktorého sa musí vyhýbať akýmkoľvek konfliktom záujmov, závisí aj od postavenia a povinností dotknutého zamestnanca a pohybuje sa od troch mesiacov až najviac dvoch rokov.

6. Ak majú zamestnanci v úmysle začať vykonávať pracovnú činnosť (ktorá presahuje voľnočasové aktivity) počas neplatennej dovolenky , musia získať predchádzajúce písomné povolenie oddelenia ľudských zdrojov (GR HR). Takéto pracovné činnosti môžu byť povolené len vtedy, ak žiadnym spôsobom nenarúšajú výkon pracovných povinností zamestnanca voči ECB a nepredstavujú pravdepodobný zdroj konfliktu záujmov. Pred vydaním takéhoto povolenia GR pre ľudské zdroje konzultuje s CGO, ktorá posudzuje akékoľvek riziko konfliktu záujmov. Ak CGO identifikovala riziko konfliktu záujmov, CGO musí identifikovať opatrenia na zmiernenie tohto rizika a informovať priameho manažéra o týchto opatreniach. Zamestnanci na neplatennej dovolenke sú naďalej viazaní povinnosťou neohrozovať ich odbornú nezávislosť a nestrannosť ani poškodiť dobré meno ECB [4] .

7. Zamestnanci ECB musia dodržiavať pravidlá týkajúce sa dôvernosti informácií a požiadať o povolenie na zverejnenie takýchto informácií v rámci ECB alebo mimo nej. Bývalí zamestnanci sú naďalej viazaní povinnosťou nezverejňovať informácie, ktoré podliehajú služobnému tajomstvu. [5] Porušenie týchto povinností má vážne dôsledky.

Vyšetrovanie

8. Vo februári 2022 sa ekonóm ECB zamestnal v banke súkromného sektora počas neplateného pracovného voľna z ECB. Po obavách verejnosti týkajúcich sa úlohy ekonóma ECB v banke vrátane mediálnej správy o jeho činnosti, ktorá bola vnímaná ako priamo súvisiaca s jeho povinnosťami v ECB, stiahol svoju žiadosť o neplatené voľno a odstúpil z ECB.

9. V tejto súvislosti ombudsmanka začala vyšetrovanie z vlastného podnetu týkajúce sa otáčavých dverí v ECB. [6] Pri vyšetrovaní sa konkrétne skúmali:

a) Ako ECB riešila osobitnú žiadosť o povolenie zamestnanca ECB začať pracovať v banke súkromného sektora počas neplateného pracovného voľna.

b) všeobecnejšie, ako ECB riešila žiadosti zamestnancov ECB na strednej a vyššej úrovni, aby začali vykonávať pracovnú činnosť buď počas neplateného pracovného voľna, alebo po odchode z ECB.



10. Vyšetrovací tím ombudsmanky v priebehu vyšetrovania skontroloval spis ECB týkajúci sa konkrétneho prípadu a preskúmal podrobný prehľad informácií o dočasných alebo trvalých presunoch ostatných zamestnancov ECB na strednej alebo vyššej úrovni v rokoch 2020 a 2021. Vyšetrovací tím sa stretol aj s príslušnými zástupcami ECB, aby diskutovali o kontrole a ďalších záležitostiach vyplývajúcich z vyšetrovania [7] .

11. Na kontrolnom zasadnutí zástupcovia ECB uviedli, že ECB je v procese revízie svojho etického rámca [8] a že by uvítala spätnú väzbu ombudsmana v tejto súvislosti. Vyšetrovanie preto zahŕňalo aj posúdenie príslušných pravidiel a spôsobu ich zlepšenia.

Ako ECB riešila žiadosť svojho zamestnanca

Argumenty ECB

12. Prípád sa týkal žiadosti ekonóma ECB o zamestnanie v banke súkromného sektora počas neplateného pracovného voľna. Podľa platných pravidiel musia zamestnanci ECB vopred získať povolenie na vykonávanie činností, ktoré majú pracovnú povahu alebo idú inak nad rámec toho, čo možno odôvodnene považovať za voľnočasovú činnosť. Toto povolenie sa môže udeliť najviac na päť rokov [9] . Takáto činnosť nesmie žiadnym spôsobom narušiť výkon pracovných povinností zamestnanca voči ECB a nesmie predstavovať pravdepodobný zdroj konfliktu záujmov [10] .

13. Ekonóm ECB 12. októbra 2021 požiadal GR pre ľudské zdroje ECB o povolenie. V rámci hodnotenia CGO, či by dovolenka viedla ku konfliktu záujmov, poznamenala, že potenciálnym zamestnávateľom je v tomto prípade subjekt pod dohľadom ECB. CGO pôvodne vyjadrila pochybnosti o tom, či žiadosť mohla alebo mala byť schválená v čase, keď bol zamestnanec na neplatenú dovolenku. Keďže však zamestnanec nebol zapojený do činností dohľadu v ECB, ale pracoval na odbornej úrovni, prispieval k špecifickým aspektom výskumu menovej politiky, skutočnosť, že zamestnávateľ bol dohliadaným subjektom ECB, sa v konečnom dôsledku nepovažovala za relevantnú.

14. Pri posudzovaní rizika konfliktu záujmov CGO zohľadnila povahu úloh zamestnanca v ECB a navrhované budúce úlohy, ako sa uvádza v žiadosti [11] . CGO poznamenala, že zamestnanec nemal s ECB úlohy, ktoré sú priamo spojené s budúcim zamestnávateľom, a že nebude mať úzke odborné kontakty s ECB v súvislosti s budúcim zamestnaním. CGO ďalej poznamenala, že na zamestnanca sa nevzťahuje lehota na zváženie vzhľadom na to, že jeho hodnosť bola nižšia ako riadiaca a že sa nepodieľal na práci v oblasti dohľadu. Napokon, CGO konzultovala s vedúcim pracovníkom zamestnanca, ktorý schválil žiadosť zamestnanca o povolenie na neplatenú dovolenku.

15. Keďže zamestnanec oznámil ECB svoj zámer začať pracovnú činnosť s dostatočným predstihom, ECB bola schopná prijať opatrenia na zmiernenie akýchkoľvek skutočných alebo potenciálnych konfliktov záujmov viac ako tri mesiace pred jeho odchodom. Začiatkom októbra



manažér zrušil prístupové práva zamestnanca k informáciám týkajúcim sa menovej politiky, aby potenciálnemu zamestnávateľovi neposkytol žiadnu konkurenčnú výhodu. Pred schválením žiadosti generálnym riaditeľstvom pre ľudské zdroje 22. októbra 2022 ECB zrušila svoj prístup k utajovaným skutočnostiam [12] .

16. ECB tiež zvážila, či existuje riziko **vnímaného** konfliktu záujmov, a zistila, že akékoľvek takéto riziko bolo dostatočne zmiernené, pretože:

- V rámci finančného sektora by sa všeobecne chápalo, že ECB by prijala potrebné proaktívne zmierňujúce opatrenia, ako je bežná prax.
- Zamestnanci ECB podliehajú prísnyim požiadavkám na dôvernosc', ktorých porušenie má vážne dôsledky.
- Pravidlá pre zamestnancov ECB vrátane etického rámca sú k dispozícii verejnosti.

17. Na základe týchto prvkov a v súlade s predchádzajúcimi rozhodnutiami CGO rozhodla, že neexistuje žiadne riziko konfliktu záujmov.

18. GR pre ľudské zdroje ECB žiadosť schválilo, keďže sa domnievalo, že skúsenosti, ktoré by zamestnanec získal počas výkonu práce, by boli pre ECB relevantné a že tento krok by nemal vplyv na prácu a operácie ECB.

19. Po udelení povolenia sa ECB dozvedela, že skutočné úlohy zamestnanca sú odlišné od úloh opísaných v pôvodnej žiadosti. Podľa mediálnej správy a pozície v sociálnych médiách by zamestnanec poskytol nielen všeobecný výhľad na európske hospodárstvo, ale aj prognózu budúcich menovopolitických rozhodnutí. To znamenalo, že by pracoval konkrétnejšie na témach, ktoré by priamo patrili do právomoci ECB.

20. Vzhľadom na túto zmenu okolností ECB požiadala o objasnenie povahy úloh, ktoré vykonáva zamestnanec ECB v banke. Dňa 22. marca 2022 zamestnanec stiahol svoju žiadosť o neplatené voľno a odstúpil z ECB.

Posúdenie ombudsmana

21. Ombudsmanka poznamenáva, že ECB vychádzala z opisu plánovaného pracovného miesta zo strany zamestnanca, a nie z opisu úloh vypracovaných budúcim zamestnávateľom. CGO získala formálny opis práce od banky až 8. marca 2022. Ombudsmanka sa domnieva, že ak by bol oficiálny opis pracovného miesta predložený v októbri 2021, mohol odôvodnene ovplyvniť rozhodnutie o schválení žiadosti o neplatenú dovolenku [13] **ombudsman predloží ECB príslušný návrh ďalej.**

22. Obavy z presťahovania zamestnancov ECB do banky boli vznesené na sociálnych médiách 1. februára 2022. Ďalšie obavy boli verejne vyjadrené 7. a 9. februára 2022 v nadväznosti na mediálnu správu, že banka súkromného sektora poskytla klientom poznámku zo zasadnutia Rady guvernérov ECB 3. februára 2022, ktorú spoluautorizoval zamestnanec ECB.



23. CGO uviedla, že sa o obavách uvedených v úvodnom príspevku na sociálnych médiách dozvedela až 1. marca 2022. Následne 4. marca 2022 požiadala banku o kópiu oficiálneho opisu práce. [14] Podľa názoru ombudsmanky to viedlo k oneskoreniu pri prehodnocovaní povahy činností zamestnanca v banke súkromného sektora počas čerpania dovolenky.

Ombudsman predloží príslušný návrh ďalej.

24. Ombudsmanka uznáva, že ECB uplatnila zmierňujúce opatrenia tri mesiace pred presťahovaním zamestnanca s cieľom zabezpečiť, aby zamestnanec nemal prístup k žiadnym citlivým informáciám. ECB následne posúdila aj oznámenie, ktoré súkromná banka zaslala svojim klientom. Urobil tak, aby overil, či zamestnanec neporušil svoje povinnosti zachovávať služobné tajomstvo.

25. Ombudsman sa však domnieva, že ECB mohla urobiť aktívnejšie, aby rozptýlila akékoľvek obavy, pokiaľ ide o to, či je tento krok v súlade s jej etickými pravidlami. Zatiaľ čo osoby z finančného sektora si vo všeobecnosti môžu byť vedomé toho, ako funguje ECB, verejnosti to môže chýbať. ECB sa napríklad mohla okamžite verejne obrátiť na:

- obavy, že dôverné informácie boli použité v oznámení zo 7. februára; a
- skutočnosť, že tri mesiace pred odchodom zamestnanca uplatnila zmierňujúce opatrenia na riešenie rizík konfliktu záujmov.

Ombudsman predloží príslušný návrh ďalej.

Prípady otáčavých dverí v rokoch 2020 a 2021

Argumenty ECB

26. Právo na prácu je základným právom a akékoľvek obmedzenie tohto práva musí byť v súlade so zásadou proporcionality. ECB berie veľmi vážne potrebu riešiť konflikty záujmov vyplývajúce z činností po skončení zamestnania a pracovných činností počas neplatenej dovolenky. Komisia pritom uvažuje o celom spektre zmierňujúcich opatrení. Ak identifikuje riziká, jeho cieľom je prijať opatrenia, ktorými sa tieto riziká primerane zmiernia a ktoré sú primerané. To môže zahŕňať dočasné zákazy zastávania nových pozícií.

27. ECB sa domnieva, že zamestnanci môžu rozvíjať svoje zručnosti tým, že sa zamestnajú mimo ECB. ECB automaticky nevylučuje konkrétne druhy pracovných činností počas neplatenej dovolenky, ale skôr sa snaží vyhodnotiť riziká a zaobchádzať s podobnými prípadmi rovnako. Pri posudzovaní žiadostí zamestnancov ECB zohľadňuje odpracované roky zamestnanca pri určovaní podmienok alebo zmierňujúcich opatrení, ktoré navrhuje.

28. V pravidlách ECB pre zamestnancov sa opisujú typy potenciálnych zamestnávateľov v súvislosti s pracovnými činnosťami vykonávanými počas neplatenej dovolenky, konkrétne: národné centrálné banky; vnútroštátne orgány dohľadu v rámci jednotného mechanizmu dohľadu; Inštitúcie, orgány, úrady alebo agentúry EÚ; iných medzinárodných organizácií. Ak GR



HR považuje skúsenosti získané v dôsledku obdobia zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti za relevantné pre ECB, potenciálni zamestnávateľia môžu zahŕňať aj: akademické inštitúcie; súkromný sektor; alebo vnútroštátny verejný sektor alebo medzivládne organizácie iné ako uvedené. [15]

29. Vyšetrovanie ombudsmanky sa týkalo 26 prípadov zamestnancov ECB, ktorí začali vykonávať pracovnú činnosť po odchode z ECB buď dočasne (počas neplatenej dovolenky) alebo natrvalo [16].

30. Pokiaľ ide o roky 2020 aj 2021, dva z trinástich prípadov sa týkali žiadostí o povolenie pracovnej činnosti v súkromnom sektore, zatiaľ čo na neplatenej dovolenke zahŕňajúcej zamestnancov stredného stupňa. Všetky ostatné žiadosti sa týkali povolenia na pracovné činnosti po skončení mandátu, pri ktorých zamestnanci odišli z ECB natrvalo.

31. Deväť z trinástich prípadov v roku 2020 a osem z trinástich prípadov v roku 2021 zahŕňalo, že zamestnanec bol povinný oznámiť ECB určitý čas vopred potenciálny dátum začiatku. V každom z dvoch preskúmaných rokov existoval jeden prípad, na ktorý sa vzťahovala povinná lehota na zváženie, čo znamená, že osoba nemohla zastávať danú pozíciu tri mesiace po odchode z ECB. V roku 2020 boli tri prípady predmetom internalizovaného obdobia, počas ktorého zamestnanci čerpali ročnú dovolenku/rodičovskú dovolenku alebo boli priradení na nekritické úlohy, ale v roku 2021 žiadne. Celkovo deväť prípadov podliehalo zmierňujúcim opatreniam, zatiaľ čo zamestnanec bol stále v službe, napríklad odstránením prístupových práv k citlivým informáciám alebo priradením na nekritické úlohy. V troch z týchto deviatich prípadov sa na zamestnanca nevzťahovala lehota na zváženie.

32. Prevažná väčšina žiadostí zamestnancov o prijatie nových pracovných miest sa včas oznamuje, aby ECB mohla riešiť prípadné riziká a v prípade potreby prijať zmierňujúce opatrenia [17]. ECB sa o tom usiluje zvýšiť informovanosť, a to aj prostredníctvom seminárov a online školení.

33. ECB aktívne nemonitoruje dodržiavanie podmienok, ktoré stanovuje v rozhodnutiach o povolení žiadostí o začatie pracovnej činnosti. Následne však s dotknutými zamestnancami informuje o údajných porušeníach. Bývalí zamestnanci sú povinní oznámiť akýkoľvek zámer zmeniť svoj zamestnanecký status počas príslušného obdobia, počas ktorého sa musí vyhýbať akýmkoľvek konfliktom záujmov.

Posúdenie ombudsmana

34. Vo všetkých spisoch preskúmaných v tomto vyšetrovaní sa zamestnanci ECB (na rôznych úrovniach) presunuli do súkromného sektora, či už dočasne alebo trvalo. To zahŕňalo obsadenie pracovných miest v subjektoch a bankách, ktoré sú pod dohľadom ECB.

35. Preskúmané prípady nezahŕňali zamestnancov ECB, ktorí požiadali o prácu pre národný regulačný orgán alebo orgán dohľadu, orgán EÚ alebo iný orgán verejnej moci. [18] V rokoch



2020 až 2021 všetci štyria zamestnanci, ktorí požiadali o neplatené voľno na začatie pracovných činností, odišli do súkromného sektora. Okrem individuálneho prípadu ekonóma, ktorého sa týka toto vyšetrovanie, ďalšie prípady zahŕňali prechod na poskytovateľa dátovej a obchodnej platformy, spoločnosť finančnej technológie a veľkú investičnú správcovskú spoločnosť.

36. Zamestnanci ECB môžu byť vďaka svojim kontaktom, odborným znalostiam a znalostiam jednoznačne atraktívni pre zamestnávateľov v súkromnom sektore, najmä vo finančnom sektore. S cieľom zmierniť riziká konfliktu záujmov spojeného s takýmito pohybmi sa ECB vo veľkej miere spoliehala na opatrenia, zatiaľ čo zamestnanci boli stále zamestnancami ECB (napríklad obmedzenie prístupu k určitým informáciám alebo preradenie na nekritické činnosti). V rokoch 2020 a 2021 sa po odchode z ECB uplatňovalo povinné obdobie na zváženie len jedného odchádzajúceho zamestnanca.

37. CGO sa vo svojom posúdení opiera o načasovanie oznámenia dotknutého zamestnanca. Zamestnanci musia informovať CGO, keď sa diskusie o budúcich pracovných činnostiach nachádzajú v pokročilom štádiu a v každom prípade predtým, ako sa rozhodnú o prijatí pracovného miesta. Ombudsman berie na vedomie, že ECB vydala výkladové usmernenia pre zamestnancov v oblasti pracovných činností po skončení služby. Tieto výkladové usmernenia zahŕňajú, že zamestnanec by mal oznámiť CGO *„keď konkrétne rokovania týkajúce sa budúcej pracovnej činnosti dokumentujú potenciálny záujem potenciálneho zamestnávateľa o nábor zamestnanca, ak to môže viesť ku konfliktu záujmov“*. Ombudsman zastáva názor, že toto usmernenie týkajúce sa načasovania oznámení by sa malo vzťahovať na oba scenáre, v ktorých sa zamestnanci ECB dočasne alebo natrvalo sťahujú z ECB, a malo by sa zohľadniť v podmienkach etického rámca ECB.

38. Skutočnosť, že zamestnanci ECB sa presťahujú najmä do súkromného sektora, zvyšuje riziko konfliktu záujmov. Toto zvýšené riziko by sa malo zohľadniť pri posudzovaní žiadostí manažérov ECB, CGO a GR HR. Mohlo by to napríklad zahŕňať navrhnutie dostatočne dlhých lehôt na zváženie alebo opatrení na riešenie rizík pre dobré meno a povinnosť lojality zamestnancov na neplatennej dovolenke. V tejto súvislosti by ECB mala zabezpečiť, aby obmedzenia, ktoré ukladá, boli primerané a aby sa mohli monitorovať a presadzovať. Ak žiadosť o začatie činnosti predstavuje riziko, ktoré nemožno primerane zmierniť obmedzeniami, alebo keď obmedzenia nemožno účinne monitorovať alebo presadzovať, ECB by nemala povoliť zamestnancom, aby začali vykonávať takéto činnosti počas neplatennej dovolenky. **Ombudsman predloží zodpovedajúci návrh ďalej v texte .**

Revízia etického rámca ECB

39. Etický rámec stanovuje etické požiadavky a povinnosti zamestnancov ECB [19] a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov ECB vrátane vyslaných a dočasných zamestnancov [20] Etický rámec stanovuje okrem iného *osobitné* pravidlá na zabezpečenie nezávislosti jej zamestnancov, pokiaľ ide o konflikty záujmov [21] , vonkajšie činnosti [22] a obmedzenia po skončení zamestnania [23] .



40. Ombudsmanka uviedla, že ECB musí zabezpečiť a preukázať, že jej zamestnanci plnia svoje funkcie s najvyšším stupňom profesionality a bezúhonnosti, a zdôraznila potrebu venovať osobitnú pozornosť pravidlám a politikám ECB v oblasti etiky. Ombudsman tiež vyjadril znepokojenie nad tým, že lehoty na zváženie sa vzťahujú len na pracovné miesta v úverových inštitúciách pod dohľadom ECB, kde bol zamestnanec priamo zapojený do dohľadu nad týmto subjektom alebo priamym konkurentom. Toto riziko viedlo k tomu, že títo zamestnanci budú môcť vstúpiť do iných subjektov súkromného sektora (ako sú poradenské spoločnosti) bez akéhokoľvek obdobia na zváženie.

41. ECB v súčasnosti skúma svoj etický rámec [25], pričom preskúmanie sa očakáva v roku 2023. V súvislosti s týmto vyšetrovaním ECB vyzvala ombudsmana, aby predložil návrhy na zlepšenie etického rámca ECB. Ombudsman uvítal túto príležitosť a predkladá návrhy týkajúce sa tých častí etického rámca, ktoré sú predmetom tohto vyšetrovania.

42. Etický rámec zohľadňuje odlišné úlohy ECB, pokiaľ ide o: i) menovú politiku a ii) úlohy dohľadu. [26] Osobitný dôraz sa kladie na zabezpečenie nezávislosti svojich zamestnancov a osôb zapojených do rozhodovania v súvislosti s jeho úlohami v oblasti dohľadu. Existujú rôzne požiadavky týkajúce sa výpovedných lehôt a lehôt na zváženie v závislosti od: i) či úlohy jednotlivca zahŕňajú dohľad, ii) jeho úlohu alebo platovú triedu v rámci ECB a iii) povahu budúceho zamestnávateľa. Ombudsman sa domnieva, že v existujúcom rámci možno upustiť od týchto lehôt, skrátiť ich alebo predĺžiť, ale neuložiť ich [27].

43. Dočasné príspevky [28] sa môžu vyplácať bývalým zamestnancom, ktorí po skončení svojho zamestnania v ECB majú zakázané vykonávať osobitnú pracovnú činnosť. Takéto príspevky sa vyplácajú, ak bývalí zamestnanci nemôžu nájsť vhodnú alternatívu a v dôsledku toho sú nezamestnaní.

44. Na základe vyšetrovania ombudsmanka konštatuje, že zamestnanci, ktorí podliehajú krátkym výpovedným lehotám a/alebo obdobiam na zváženie (na základe svojej platovej triedy alebo povinností), alebo vôbec žiadnym, môžu byť vystavení riziku konfliktu záujmov a/alebo obáv o dobré meno, keď dočasne alebo natrvalo opustia ECB. ECB sa s týmito zamestnancami môže dohodnúť na dobách na dobrovoľnom zvážení. ECB môže internalizovať aj obdobie, počas ktorého sa zamestnanci stále nachádzajú v ECB, alebo prijať iné zmierňujúce opatrenia, napríklad zrušením prístupových práv k neverejným informáciám alebo preradením zamestnancov na nekritické úlohy. Tieto opatrenia však majú svoje obmedzenia. Napríklad, či je možné prijať primerané zmierňujúce opatrenia, keď je zamestnanec stále v službe ECB, závisí od načasovania oznámenia.

45. Ombudsmanka tiež poznamenáva, že v pravidlách ECB sa stanovujú kratšie lehoty pre možné zákazy lobovania bývalých kolegov ako tie, ktoré sú stanovené v článku 16 služobného poriadku EÚ (šesť mesiacov v prípade vyšších zamestnancov ECB v porovnaní s jedným rokom v prípade vedúcich pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje služobný poriadok EÚ). [29] Hoci sa povaha lobistických činností môže líšiť na úrovni ECB vzhľadom na jej osobitné povinnosti, ombudsman sa domnieva, že ECB by mala zaujať obozretnejší prístup.



46. Ombudsman zastáva názor, že ECB by mohla posilniť svoj etický rámec a predložiť ECB príslušné návrhy ďalej v texte.

Závery

Na základe vyšetrovania ombudsman uzatvára tento prípad týmito závermi:

ECB by mala uplatňovať spoľahlivejší prístup v súvislosti s pohybom otáčavých dverí v strednom rebríčku a vedúcich pracovníkov k pracovným miestam v súkromnom sektore, najmä vo finančnom sektore, a to buď počas neplateného voľna z ECB, alebo pri odchode do dôchodku alebo odchode do dôchodku.

Keďže ECB v súčasnosti skúma svoj etický rámec, ombudsmanka uzatvára vyšetrovanie tým, že dospela k záveru, že v tejto fáze nie sú opodstatnené žiadne ďalšie vyšetrovania.

ECB bude o tomto rozhodnutí informovaná .

Návrhy na zlepšenie

- 1. ECB by mala požiadať zamestnancov, aby predložili formálny opis svojich úloh u svojho potenciálneho zamestnávateľa vo svojich žiadostiach o začatie externej činnosti počas neplatenej dovolenky alebo činnosti po skončení zamestnania.**
- 2. ECB by mala vypracovať opatrenia na monitorovanie dodržiavania etických povinností a/alebo podmienok uložených ECB zo strany (bývalých) zamestnancov.**
- 3. ECB by mala v jednotlivých prípadoch posúdiť, či by proaktívna komunikácia bola užitočná v prípadoch, keď sa verejne vyjadrujú obavy.**
- 4. Ak sa ECB domnieva, že žiadosť zamestnanca o začatie pracovnej činnosti počas neplatennej dovolenky predstavuje riziko, ktoré nemožno primerane zmierniť obmedzeniami, alebo keď obmedzenia nemožno účinne monitorovať alebo presadzovať, nemala by takúto žiadosť schváliť.**

V súvislosti s revíziou etického rámca ECB by ECB mala zvážiť:

- 5. Rozšírenie rozsahu zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú prísnejšie požiadavky na oznamovanie a/alebo vyhýbanie sa povinnostiam, alebo inak uplatňujú všeobecnú minimálnu požiadavku na všetkých zamestnancov, ktorá je podobná ustanoveniam služobného poriadku týkajúcim sa pracovných činností po skončení služby.**
- 6. Predĺženie zákazu bývalých vedúcich zamestnancov ECB lobovať svojim bývalým**



kolegom na dvanásť mesiacov a poučenie súčasných zamestnancov ECB, aby sa vyhli preferenčnému zaobchádzaniu s bývalými kolegami.

7. Či je v duchu etických pravidiel ECB, že zamestnanci na dovolenke môžu zastávať pozície v súkromných firmách vo finančnom sektore. Ak bude táto prax pokračovať, ECB by mala zvážiť, ako môže lepšie riešiť riziká konfliktu záujmov a riziká pre dobré meno ECB, ako aj pre povinnosť lojality zamestnancov.

8. Podmieňovať povoľovanie pracovných činností zamestnancov na dovolenke alebo bývalých zamestnancov tým, že nový zamestnávateľ zverejní podmienky stanovené ECB. Od bývalých zamestnancov a zamestnancov, ktorí sú na dovolenke, by sa malo vyžadovať, aby v povolení ukladanom ECB informovali svojho nového zamestnávateľa o zmierňujúcich opatreniach, ako aj o ich pretrvávajúcej povinnosti nezverejňovať informácie, ktoré podliehajú služobnému tajomstvu.

9. Zverejňovanie podmienok povoľovania činností bývalých vedúcich zamestnancov po skončení zamestnania.

10. Zosúladienie definície konfliktu záujmov v oddiele III etického rámca s ostatnými časťami právneho rámca ECB. Vymedzenie pojmu v oddiele III sa v súčasnosti nevzťahuje na „skutočné“ konflikty záujmov, ale len na možné a vnímané konflikty.

Emily O'Reilly

Európsky ombudsman

Štrasburg, 26. 10. 2022

Príloha 1: Príslušné ustanovenia etického rámca

Zamestnanci ECB – etický rámec

Vonkajšie činnosti

Činnosti ex post povolania

Pravidlo

Zamestnanci musia získať písomné povolenie **pred začatím externej činnosti**, ktorá má pracovnú povahu alebo ide inak nad rámec toho, čo možno odôvodnene považovať za



voľnočasovú činnosť.

Pravidlo

Zamestnanci **informujú CGO, ak povaha pracovnej činnosti môže viesť ku konfliktu záujmov** s pracovnými povinnosťami zamestnanca.

Postup

GR pre ľudské práva po porade s i) CGO (posúdenie rizika COI) a ii) **príslušnými priamymi manažérmi udelí takéto povolenie**, ak:

a) externá činnosť **žiadnym spôsobom nezhoršuje výkon pracovných povinností** zamestnanca voči ECB a:

b) **nepredstavuje pravdepodobný zdroj konfliktu záujmov.**

Postup

Súčasní zamestnanci (všetky úrovne):

CGO posudzuje, či existuje konflikt záujmov. Ak existuje, **CGO informuje zodpovedného nadriadeného a poradí mu, pokiaľ ide o vhodné opatrenia, ktoré sa majú začať s cieľom zmierniť konflikt záujmov**, vrátane prípadného zbavenia zamestnanca zodpovednosti za príslušnú záležitosť.

Niektorí súčasní a bývalí zamestnanci musia oznámiť CGO **pred prijatím akejkoľvek pracovnej činnosti** (dĺžka obdobia závisí od hodnosti a povinností).

Termín/podmienky

Podmienky:

Podľa oprávnenia + na základe informácií poskytnutých v žiadosti zamestnanca.

Takéto povolenie sa udeľuje najviac na päť rokov naraz.

Správanie zamestnancov **nesmie ohroziť ich odbornú nezávislosť a nestrannosť, ani poškodiť dobré meno ECB.**

Musia:

i)

vykonávať svoje povinnosti svedomito, **čestne a bez ohľadu na vlastné záujmy** alebo



národné záujmy;

(II)

vyhýbať sa situáciám, ktoré spôsobujú alebo môžu byť vnímané ako konflikty záujmov, vrátane situácií, ktoré vyplývajú z následných pracovných činností;

(III)

dodržiavať najvyššie štandardy **profesionálnej etiky a konať lojálne voči** Únii a ECB.

Zamestnanci **sú naďalej viazaní týmito povinnosťami aj počas dovolenky** z ECB.

Podmienky a podmienky:

Povinné lehoty na zváženie pre určitých zamestnancov v závislosti od hodnosti a povinností (maximálne 2 roky), od ktorých môže výkonná rada upustiť, skrátiť alebo predĺžiť.

Zamestnanci sa aj po skončení svojich povinností zdržia neoprávneného zverejnenia akýchkoľvek informácií, ktoré dostali pri výkone svojich povinností, pokiaľ tieto informácie už neboli zverejnené.

Príloha 2: Individuálna časová os

Dátum

Opatrenia ECB

Činnosti zamestnancov ECB

Pred 12. októbrom 2021

Vedúci pracovník zamestnanca vylúčil zamestnanca z informačného okruhu súvisiaceho s menovou politikou.

S jeho vedením a GR pre ľudské zdroje si vymenil informácie o svojom zámere zamestnať sa v banke počas neplatenej dovolenky.

12. októbra 2021

Úrad pre dodržiavanie predpisov a riadenie (CGO) začal posudzovať žiadosť zamestnanca.



Informoval CGO o svojej žiadosti o dovolenku na mobilitu, aby sa mohol zamestnať v banke súkromného sektora, a žiada ich o príspevok z etického hľadiska.

15. októbra 2021

CGO požiadal zamestnanca o ďalšie informácie.

Odpovedal na žiadosť o ďalšie informácie.

CGO vyzvala zamestnanca na ďalšie objasnenie. Po objasnení CGO dospela k záveru, že zamestnanec nemal v ECB žiadne úlohy týkajúce sa budúceho zamestnávateľa a že zamestnanec nebude mať žiadny kontakt s ECB v rámci budúceho pracovného miesta.

22. októbra 2021

CGO napísala poradovému manažérovi zamestnanca, aby potvrdila úlohy zamestnanca v ECB, ako aj u budúceho zamestnávateľa.

Linkový manažér potvrdil telefonický hovor a dodal, že odstránenie zamestnanca z údajov menovej politiky bolo dôležité na to, aby potenciálnemu zamestnávateľovi nevznikla žiadna konkurenčná výhoda, pričom uznal, že predmetné informácie časom strácajú význam.

22. októbra 2021

ECB zrušila prístup zamestnanca k utajovaným skutočnostiam.

25. októbra 2021

CGO napísal zamestnancovi, že podmienky na prijatie potenciálnej práce v banke počas dovolenky boli splnené z etického hľadiska, pretože: 1. nemal úlohy, ktoré sa týkajú budúceho zamestnávateľa;

2. nebude mať úzke profesionálne kontakty s ECB v súvislosti s budúcim zamestnaním;

3. nebola predmetom lehoty na zváženie;

4. by viedol tím ekonómov, ktorý poskytuje výskum, na základe ktorého banka vypracuje pohľad na pravdepodobný vývoj európskeho hospodárstva.

CGO súhlasila s preventívnymi opatreniami na zrušenie prístupu k informáciám týkajúcim sa formulovania odporúčaní pre menovú politiku, aby sa predišlo akémukoľvek podozreniu z privilegovaného prístupu k informáciám o možných rozhodnutiach Rady guvernérov.

28. októbra 2021



GR HR schválilo žiadosť o neplatené voľno.

1. februára 2022

Počas odchodu z ECB začal novú činnosť v banke.

Zverejnený príspevok na sociálnych médiách, v ktorom sa uvádza začiatok novej zamestnanosti, ktorá sa prekrývala s predchádzajúcimi úlohami v ECB.

3. februára 2022

Zasadnutie Rady guvernérov ECB

Februára 2022

Spoluautorom poznámky pre banku a pripomienkou k zasadnutiu Rady guvernérov ECB, ktoré sa konalo 3. februára 2022.

Marec 2022

CGO je informovaná o pracovnom mieste zamestnanca v sociálnych médiách z 1. februára 2022

2. marec

2022

CGO a nadriadený zamestnanec diskutujú o pracovnom mieste v sociálnych médiách, ktoré obsahovalo opis úlohy, ktorý sa zdal byť v rozpore s opisom uvedeným v žiadosti o povolenie neplatenej dovolenky.

3. – 8. marca 2022

CGO vymenila s novým zamestnávateľom zamestnanca s cieľom získať oficiálny popis úlohy

Marca 2022

CGO si vymenila s novým zamestnávateľom zamestnanca, aby diskutovala o otázkach týkajúcich sa režimu neplateného pracovného voľna ECB.

Marec 2022

Stiahla žiadosť o neplatené voľno a odstúpila z ECB.



[1] Nový etický rámec nahrádza časť 0 služobného poriadku ECB (uverejnenej v Ú. v. EÚ 6. novembra 2020). Samotné pravidlá týkajúce sa zamestnancov boli aktualizované 1. mája 2022. Tieto pravidlá, a teda aj rámec, sa vzťahujú na všetkých zamestnancov ECB vrátane vyslaných a zmluvných zamestnancov. Pozri:

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

[2] Prehľad príslušných ustanovení etického rámca ECB sa nachádza v prílohe 1.

[3] Pozri časť 0.2.8.3 pravidiel pre zamestnancov.

[4] Idem.

[5] Etický rámec vyžaduje, aby zamestnanci ECB dodržiavali svoje pravidlá týkajúce sa správy a dôvernosti informácií a žiadali o povolenie na zverejnenie takýchto informácií v rámci ECB alebo mimo nej. Pozri časť 0.3.1 pravidiel pre zamestnancov.

[6] Úvodný list nájdete tu: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041>
[Prepojenie].

[7] Pozri správu z inšpekčného zasadnutia tu:
<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Prepojenie].

[8] Viac informácií: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Prepojenie]

[9] Povolenie sa nevyžaduje na externé činnosti, ktoré sú i) neplatené, ii) v oblasti kultúry, vedy, vzdelávania, športu, charity, náboženstva, sociálnej alebo inej dobročinnnej práce a iii) nesúvisia s ECB ani s pracovnými povinnosťami zamestnanca v ECB. Určité výnimky sa vzťahujú aj na odborové zväzy a verejnú funkciu.

(10) Konflikt záujmov je definovaný ako situácia, keď zamestnanci majú osobné záujmy, ktoré môžu ovplyvniť nestranný a objektívny výkon ich pracovných povinností alebo ktoré môžu mať vplyv na nestranný a objektívny výkon ich pracovných povinností. Osobné záujmy sú definované ako akákoľvek výhoda alebo potenciálny prospech finančnej alebo nefinančnej povahy pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, ich ostatných príbuzných alebo ich okruh priateľov a blízkych známych. Pozri časť 0.2.1 pravidiel pre zamestnancov.

Potenciálne pracovné miesto bolo opísané ako vedenie tímu ekonómov, ktorý by poskytoval výskum, na základe ktorého by potenciálny zamestnávateľ vypracoval názor na pravdepodobný vývoj európskeho hospodárstva.



[12] Informácie označené ako „tajné“ alebo „dôverné“ podľa klasifikačného systému ECB.

[13] Pre harmonogram konkrétneho prípadu pozri prílohu I.

[14] Idem.

[15] Pozri: Článok 5.12.1a písm. b) pravidiel ECB pre zamestnancov.

[16] Prehľad je rozdelený na manažérske pozície (platové pásma ECB I a vyššie), ako aj na stredné, ale nemanadžérske pozície (platové pásma ECB F/G až H), ktoré pracujú pre oddelenia bankového dohľadu, ktoré podliehajú formálnemu vyvažovaniu, a podľa generálnych riaditeľstiev a riaditeľstiev. V roku 2020 bolo 13 prípadov a v roku 2021 13 prípadov.

[17] Pozri článok 0,2.8.1 pravidiel ECB pre zamestnancov, ktorý stanovuje rámec pre „rokovanie o perspektívnych pracovných činnostiach“.

[18] V rokoch 2020 a 2021 sa vyskytli dva prípady zamestnancov z národnej centrálnej banky alebo príslušného orgánu, ktorí boli dočasne vyslaní do ECB a ktorí oznámili ECB, že majú v úmysle zamestnať sa v súkromnom sektore.

[19] V poslednej revízii bola nahradená časť 0 časti 0 služobného poriadku ECB (uverejnená v Úradnom vestníku EÚ 6. novembra 2020). Samotné pravidlá týkajúce sa zamestnancov boli aktualizované 1. mája 2022. Pozri:

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

[20] Zhrnutie etického rámca pozri v prílohe 2

[21] Pozri časť 0.2.1 pravidiel pre zamestnancov.

[22] Pozri časť 0.2.6 pravidiel pre zamestnancov.

[23] Pozri časť 0.2.8 pravidiel pre zamestnancov

[24] Pozri pracovný dokument útvarov Európskeho ombudsmana o revízii etického rámca ECB: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Prepojenie]

[26] Príslušné odkazy na právne predpisy sú uvedené v prílohe 2.

[27] To znamená, že zamestnanci, na ktorých sa nevzťahuje povinné obdobie na zváženie v etickom rámci, nemôžu byť po odchode zo strany ECB predmetom povinného obdobia na zváženie. Naproti tomu služobný poriadok podľa článku 16 ponecháva možnosť (dočasného) zákazu na voľnú úvahu inštitúcie, ak by pracovné miesto mohlo byť v rozpore s jej oprávnenými záujmami a súvisí s prácou vykonávanou bývalým úradníkom počas posledných troch rokov



služby.

[28] Pozri článok 36a časti I a článok 31a časti II etického rámca ECB, v ktorých sa stanovuje, že ak je zamestnancovi „zakázaný z dôvodu obdobia, počas ktorého sa zdrží konania, aby začal vykonávať určitú pracovnú činnosť a ktorý si nemôže nájsť vhodnú alternatívnu pracovnú činnosť a v dôsledku toho je nezamestnaný“, tento člen dostáva znížený osobitný mesačný príspevok vo výške 80 % posledného základného platu za prvý rok, 60 % na nasledujúci rok.

[29] Pozri článok 0,2.8 ods. 3 písm. f) pravidiel pre zamestnancov.