



Evropski varuh
človekovih pravic

Prevod te strani je bil narejen s strojnimi prevajanjem [Povezava]. Strojni prevodi lahko vsebujejo napake, ki bi lahko zmanjšale jasnost in natančnost, zato varuhinja človekovih pravic ne prevzema odgovornosti za kakršna koli odstopanja. Za najzanesljivejše informacije in pravno varnost glejte zgornjo povezavo z izvirno različico v jeziku angleščina. Za več informacij si oglejte našo [jezikovno in prevajalsko politiko](#) [Povezava].

Sklep o tem, kako Evropska centralna banka (ECB) obravnava zadeve v zvezi z vrtljivimi vrati (OI/1/2022/KR)

Odločba

Primer OI/1/2022/KR - Preiskava uvedena dne 01/03/2022 - Odločba z dne 26/10/2022 - Zadevna institucija ali organ Evropska centralna banka (Nadaljna preiskava ni utemeljena) |

Evropski varuh človekovih pravic že dolgo opredeljuje „vrtljiva vrata“, pri katerih se javni uslužbenci preselijo v zasebni sektor, kot pojav, ki lahko škoduje zaupanju javnosti, če se ne upravlja pravilno.

Namen te preiskave na lastno pobudo je bil preučiti, kako Evropska centralna banka (ECB) obravnava selitve svojih zaposlenih v vrtljiva vrata.

Glede na vlogo ECB pri zagotavljanju stabilnosti cen ter nadzoru finančnih in kreditnih institucij lahko vsaka preselitev (nekdanjega) osebja ECB v zasebne finančne ali kreditne institucije, zlasti tiste, ki spadajo pod nadzor ECB, predstavlja navzkrižje interesov in tveganja ugleda ter povzroči javno zaskrbljenost.

V preiskavi varuhinje človekovih pravic je bil ocenjen poseben primer, ki je vzbudil pomisleke javnosti, pregledanih pa je bilo tudi 26 primerov prošenj zaposlenih za opravljanje poklicnih dejavnosti, bodisi med neplačanim dopustom bodisi po zaključku dela v ECB. V vseh pregledanih dosjeih, razen v enem, so se zaposleni v ECB preselili v zasebni sektor, vključno s subjekti in bankami, ki so pod nadzorom ECB.

Varuhinja človekovih pravic je sklenila, da bi morala ECB uporabiti trdnejši pristop v zvezi s premikanjem vrtljivih vrat svojega (nekdanjega) srednjega ranga in višjim osebjem na delovna mesta v zasebnem sektorju, zlasti v finančni industriji.

Varuhinja človekovih pravic je za odpravo pomanjkljivosti, ki so se pojavile v posameznem primeru in splošneje pri tem, kako se ECB spoprime s tem izzivom, predstavila vrsto predlogov



o tem, kako lahko ECB okrepi svoja pravila, tudi v okviru tekoče revizije okvira ECB za poklicno etiko.

Natančneje, ECB bi morala razširiti obseg zaposlenih, za katere veljajo strožje zahteve glede obveščanja in/ali mirovanja, ali pa bi se morala odločiti za splošno minimalno zahtevo za vse zaposlene, podobno določbam kadrovskih predpisov EU v zvezi s poklicnimi dejavnostmi po službi.

ECB bi morala tudi podaljšati prepoved, da nekdanji višji uslužbenci ECB lobirajo svoje nekdanje sodelavce, in sicer s šestih mesecev na eno leto.

ECB bi morala še izboljšati spremljanje skladnosti (nekdanjih) zaposlenih z njihovimi etičnimi obveznostmi in pogoji, ki jih nalaga ECB, na primer z objavo pogojev za odobritev pozaposlitvenih dejavnosti nekdanjih višjih uslužbencev, da bi lahko označili domnevne kršitve.

Varuh človekovih pravic je nadalje predlagal, da ECB, kadar meni, da zahteva zaposlenega za začetek opravljanja poklicne dejavnosti na neplačanem dopustu pomeni tveganje, ki ga z omejitvami ni mogoče ustrezno ublažiti, ali kadar omejitev ni mogoče učinkovito spremljati ali izvrševati, take zahteve ne bi smela odobriti.

Ozadje

1. Javnost pričakuje in zahteva, da javne institucije spoštujejo najvišje možne standarde etičnega ravnanja, preglednosti, legitimnosti in odgovornosti. Za monetarne in finančne institucije je to od finančne krize postalo še posebej pomembno, javnost pa je zaskrbljena zaradi odnosa med finančno industrijo in regulatorji.

2. **Evropska centralna banka (ECB) je od finančne krize prevzela pomembne nadzorne pristojnosti za kreditne institucije.** V zvezi s tem je izjemno pomembno, da ECB ne le deluje, temveč tudi deluje popolnoma neodvisno.

3. Ko javni uslužbenci zapustijo upravo in zasedejo položaje v zasebnem sektorju, so opisani kot „vrtljiva vrata“. Medtem ko imajo (nekdanji) uslužbenci temeljno pravico do opravljanja dela po odhodu iz uprave EU, je treba to uravnotežiti s tveganji, ki bi jih takšne poteze lahko pomenile za interese institucije EU in javni interes. Upoštevati je treba tudi javno mnenje o takih potezah za ugled uprave EU.

4. Za reševanje izziva vrtljivih vrat ima ECB posebna pravila, ki urejajo takšne selitve in so določena v Pravilih za zaposlene v ECB. Ti vključujejo okvir ECB za poklicno etiko [1] . V skladu z Okvirom morajo zaposleni v ECB pri vseh pogajanjih o prihodnjih poklicnih dejavnostih ravnati pošteno in diskretno [2] .



5. Kadar zaposleni nameravajo začeti opravljati poklicno dejavnost ob koncu svoje službe in kadar lahko narava poklicne dolžnosti povzroči navzkrižje interesov, morajo o tem obvestiti Urad ECB za skladnost s predpisi in upravljanje (CGO). Nekatere kategorije osebja morajo glede na njihov položaj in naloge zagotoviti najkrajši odpovedni rok, ki traja od šestih mesecev do dveh let pred načrtovanim odhodom. ECB nekaterim kategorijam zaposlenih nalaga obvezna obdobja mirovanja [3] Trajanje obdobja mirovanja je odvisno tudi od stopnje in dolžnosti zadevnega zaposlenega ter se giblje od treh mesecev do največ dveh let.

6. Kadar uslužbenci nameravajo začeti opravljati poklicno dejavnost (ki presega prostočasno dejavnost) na neplačanem dopustu, morajo pridobiti predhodno pisno dovoljenje oddelka za človeške vire (GD HR). Take poklicne dejavnosti se lahko dovolijo le, če nikakor ne ovirajo opravljanja poklicnih dolžnosti zaposlenega do ECB in niso verjeten vir navzkrižja interesov. Pred izdajo takega dovoljenja se GD HR posvetuje s CGO, ki oceni kakršno koli tveganje navzkrižja interesov. Kadar CGO ugotovi tveganje za navzkrižje interesov, mora opredeliti ukrepe za zmanjšanje tega tveganja in o teh ukrepih svetovati odgovornemu vodji. Zaposlene na neplačanem dopustu še naprej zavezuje obveznost, da ne smejo ogrožati njihove strokovne neodvisnosti in nepristranskosti niti škodovati ugledu ECB [4] .

7. Zaposleni v ECB morajo upoštevati pravila o zaupnosti informacij in zaprositi za dovoljenje za razkritje takih informacij znotraj ali zunaj ECB. Nekdanje uslužbenke še naprej zavezuje dolžnost, da ne razkrijejo informacij, za katere velja poklicna skrivnost [5] Kršitev teh obveznosti ima resne posledice.

Preiskava

8. Februarja 2022 se je ekonomist ECB zaposlil pri banki zasebnega sektorja, medtem ko je bil na neplačanem dopustu iz ECB. Po zaskrbljenosti javnosti glede vloge ekonomista ECB v banki, vključno z medijskim poročilom o njegovih dejavnostih, za katere je veljalo, da so neposredno povezane z njegovimi nalogami ECB, je umaknil svojo zahtevo za neplačani dopust in odstopil iz ECB.

9. Na podlagi tega je varuh človekovih pravic začel preiskavo na lastno pobudo o vrtljivih vratih v ECB [6] V preiskavi so se zlasti preučili:

a) Kako je ECB obravnavala posebno prošnjo za dovoljenje zaposlenega v ECB, da se zaposli pri banki zasebnega sektorja, medtem ko je na neplačanem dopustu.

splošneje, kako je ECB obravnavala zahteve zaposlenih na srednji in višji ravni, da začnejo opravljati poklicne dejavnosti med neplačanim dopustom ali po odhodu iz ECB.

10. Med preiskavo je preiskovalna skupina varuha človekovih pravic pregledala spis ECB o posameznem primeru in preučila podroben pregled informacij o začasnih ali stalnih premetitvah drugih zaposlenih na srednji ali višji ravni v letih 2020 in 2021. Preiskovalna



skupina se je sestala tudi z ustreznimi predstavniki ECB, da bi razpravljala o inšpekcijskem pregledu in drugih zadevah, ki izhajajo iz preiskave [7] .

11. Predstavniki ECB so na inšpekcijskem sestanku navedli, da ECB pregleduje svoj okvir poklicne etike [8] in da bo v zvezi s tem pozdravila povratne informacije varuha človekovih pravic. Preiskava je zato vključevala tudi oceno ustreznih pravil in možnosti za njihovo izboljšanje.

Kako je ECB obravnavala zahtevo svojega zaposlenega

Argumenti, ki jih je predstavila ECB

12. Zadeva se je nanašala na prošnjo ekonomista ECB za zaposlitev pri banki zasebnega sektorja med neplačanim dopustom. V skladu z veljavnimi pravili morajo zaposleni v ECB pridobiti predhodno dovoljenje za opravljanje dejavnosti, ki so poklicne narave ali ki presegajo tisto, kar se lahko razumno šteje za prostočasno dejavnost. To dovoljenje se lahko izda za največ pet let. [9] Takšna dejavnost nikakor ne sme ovirati opravljanja poklicnih dolžnosti zaposlenega v razmerju do ECB in ne sme predstavljati verjetnega vira navzkrižja interesov [10]

13. Ekonomist ECB je 12. oktobra 2021 zaprosil za dovoljenje GD HR ECB. V okviru ocene CGO o tem, ali bi dopust povzročil navzkrižje interesov, je ugotovil, da je bodoči delodajalec v tem primeru subjekt pod nadzorom ECB. CGO je sprva izrazil dvom o tem, ali bi bilo mogoče ali bi bilo treba vlogo odobriti, ko je bil uslužbenec na neplačanem dopustu. Ker pa zaposleni niso bili vključeni v nadzorniške dejavnosti v ECB, temveč so delali na strokovni ravni in prispevali k posebnim raziskovalnim vidikom denarne politike, se dejstvo, da je bil delodajalec nadzorovani subjekt ECB, na koncu ni štelo za pomembno.

14. CGO je pri ocenjevanju tveganja navzkrižja interesov upoštevala naravo nalog zaposlenega pri ECB in predlagane prihodnje naloge, kot je določeno v zahtevi [11] . CGO je ugotovil, da zaposleni z ECB ni imel nalog, ki bi bile neposredno povezane z bodočim delodajalcem, in da na predvidenem delovnem mestu ne bo imel tesnih strokovnih stikov z ECB. CGO je nadalje ugotovil, da za uslužbenca ne velja obdobje mirovanja, saj je bil njegov položaj nižji od vodstvenega položaja in da ni bil vključen v nadzorno delo. Nazadnje se je posvetovala z vrstnim direktorjem uslužbenca, ki je potrdil prošnjo uslužbenca za odobritev neplačanega dopusta.

15. Ker je zaposleni precej vnaprej obvestil ECB o svoji nameri, da začne opravljati poklicno dejavnost, je ECB lahko sprejela ukrepe za ublažitev morebitnih ali dejanskih nasprotij interesov več kot tri mesece pred odhodom. V začetku oktobra je linijski vodja zaposlenim odstranil pravice dostopa do informacij, povezanih z monetarno politiko, da bodočemu delodajalcu ne bi dalo nobene konkurenčne prednosti. Preden je GD HR prošnjo odobril, je ECB 22. oktobra 2022 preklicala dostop do tajnih podatkov [12] .



16. ECB je preučila tudi, ali obstaja tveganje **zaznanega** navzkrižja interesov, in ugotovila, da je bilo vsako tako tveganje zadostno zmanjšano, ker:

- V finančnem sektorju bi se na splošno razumelo, da bi ECB sprejela potrebne proaktivne blažilne ukrepe, kot je običajna praksa.
- Za zaposlene v ECB veljajo stroge zahteve glede zaupnosti, katerih kršitev ima resne posledice.
- Pravila za zaposlene v ECB, vključno z okvirom poklicne etike, so na voljo javnosti.

17. Na podlagi teh elementov in v skladu s prejšnjimi odločitvami je CGO odločil, da ni tveganja za navzkrižje interesov.

18. Generalni direktorat ECB za človekove pravice je prošnjo odobril, saj je menil, da bi bile izkušnje, ki bi jih zaposleni pridobil na delovnem mestu, pomembne za ECB in da selitev ne bo vplivala na delo in delovanje ECB.

19. Po izdaji dovoljenja je ECB ugotovila, da se dejanske naloge zaposlenega razlikujejo od tistih, opisanih v prvotni prošnji. V skladu z medijskim poročilom in objavo v družbenih medijih zaposleni ne bi dajali le splošnih obetov za evropsko gospodarstvo, temveč tudi napovedi prihodnjih odločitev o denarni politiki. To pomeni, da se bo ukvarjal s temami, ki bi neposredno spadale v pristojnost ECB.

20. Glede na to spremembo okoliščin je ECB zaprosila za pojasnilo o naravi nalog, ki jih zaposleni v ECB opravljajo pri banki. Uslužbenec je 22. marca 2022 umaknil svojo prošnjo za neplačan dopust in odstopil iz ECB.

Ocena varuha človekovih pravic

21. Varuhinja človekovih pravic ugotavlja, da se je ECB oprla na opis nameravanega delovnega mesta zaposlenega, ne pa na opis nalog, ki jih je pripravil bodoči delodajalec. CGO je uradni opis delovnega mesta od banke pridobila šele 8. marca 2022. Varuhinja človekovih pravic meni, da bi lahko uradni opis delovnega mesta, če bi bil predložen oktobra 2021, razumno vplival na odločitev o odobritvi zahtevka za neplačani dopust. [13] **Varuh človekovih pravic bo ECB v nadaljevanju predložil ustrezen predlog.**

22. Pomisleki glede selitve osebja ECB v banko so bili 1. februarja 2022 izraženi na družbenih medijih. Dodatni pomisleki so bili izraženi v javnosti 7. in 9. februarja 2022, potem ko je bilo medijsko poročilo, da je banka zasebnega sektorja s strankami posredovala obvestilo o seji Sveta ECB 3. februarja 2022, ki jo je soavtoriziral član osebja ECB.

23. CGO je izjavila, da se je seznanila s pomisleki, izraženimi v prvotni objavi v družbenih medijih šele 1. marca 2022. Nato je 4. marca 2022 od banke zahtevala kopijo uradnega opisa delovnega mesta. [14] Po mnenju varuhinje človekovih pravic je to povzročilo zamudo pri ponovni oceni narave dejavnosti uslužbenca z banko zasebnega sektorja med dopustom.



Varuh človekovih pravic bo v nadaljevanju podal ustrezen predlog.

24. Varuhinja človekovih pravic priznava, da je ECB tri mesece pred selitvijo zaposlenega uporabila blažilne ukrepe, da bi zagotovila, da zaposleni nima dostopa do nobenih občutljivih informacij. ECB je nato ocenila tudi obvestilo, ki ga je zasebna banka poslala svojim strankam. To je storilo zato, da bi preverilo, ali uslužbenec ni kršil obveznosti varovanja poslovne skrivnosti.

25. Varuh človekovih pravic pa meni, da bi ECB lahko bolj proaktivno ukrepala, da bi odpravila pomisleke glede tega, ali je bil ukrep v skladu z njenimi pravili etike. Čeprav se osebe z notranjimi informacijami v finančnem sektorju na splošno zavedajo, kako ECB deluje, javnost morda tega ne razume. ECB bi lahko na primer takoj javno obravnavala:

- pomislek, da so bile zaupne informacije uporabljene v obvestilu z dne 7. februarja; in
- dejstvo, da je tri mesece pred odhodom uslužbenca uporabila blažilne ukrepe za obravnavanje tveganj navzkrižja interesov.

Varuh človekovih pravic bo v nadaljevanju podal ustrezen predlog.

Primeri vrtljivih vrat v letih 2020 in 2021

Argumenti, ki jih je predstavila ECB

26. Pravica do dela je temeljna pravica in vsaka omejitev te pravice mora biti v skladu z načelom sorazmernosti. ECB zelo resno jemlje potrebo po obvladovanju nasprotij interesov, ki izhajajo iz pozaposlitvenih in poklicnih dejavnosti med neplačanim dopustom. Pri tem upošteva celoten spekter blažilnih ukrepov. Kadar ugotovi tveganja, namerava sprejeti ukrepe, s katerimi se ta tveganja ustrezno zmanjšajo in ki so sorazmerni. To lahko vključuje začasne prepovedi vstopa na nove položaje.

27. ECB meni, da lahko zaposleni razvijejo svoja znanja in spretnosti tako, da se zaposlijo zunaj ECB. ECB ne izključuje samodejno določenih vrst poklicnih dejavnosti med neplačanim dopustom, temveč si prizadeva oceniti tveganja in podobne primere obravnavati enako. ECB pri ocenjevanju zahtev za zaposlene upošteva delovno dobo zaposlenega pri določanju pogojev ali blažilnih ukrepov, ki jih predlaga.

28. Pravila za zaposlene v ECB opisujejo vrste potencialnih delodajalcev za poklicne dejavnosti, ki se opravljajo na neplačanem dopustu, in sicer: nacionalne centralne banke; nacionalni nadzorni organi v okviru enotnega mehanizma nadzora; Institucije, organi, uradi ali agencije EU; drugih mednarodnih organizacij. Kadar GD HR meni, da so izkušnje, pridobljene v obdobju zaposlitve ali samozaposlitve, pomembne za ECB, lahko morebitni delodajalci vključujejo tudi: akademske ustanove; zasebni sektor; ali nacionalni javni sektor ali medvladne organizacije, ki niso navedene zgoraj [15]



29. Preiskava varuha človekovih pravic je obravnavala 26 primerov zaposlenih v ECB, ki so po odhodu iz ECB začeli opravljati poklicne dejavnosti bodisi začasno (med neplačanim dopustom) bodisi za nedoločen čas. [16]

30. Za leti 2020 in 2021 sta se dva od trinajstih primerov nanašala na prošnje za odobritev poklicne dejavnosti v zasebnem sektorju na neplačanem dopustu, ki vključuje osebje srednjega razreda. Vse druge prošnje so se nanašale na dovoljenje za poklicne dejavnosti po izteku mandata, pri katerih so zaposleni stalno zapustili ECB.

31. Devet od trinajstih primerov v letu 2020 in osem od trinajstih primerov v letu 2021 je vključevalo obveznost zaposlenega, da ECB obvesti nekaj časa pred morebitnim datumom začetka. V vsakem od pregledanih dveh let je za en primer veljalo obvezno obdobje mirovanja, kar pomeni, da oseba tri mesece po tem, ko je zapustila ECB, ni mogla zavzeti zadevnega položaja. Leta 2020 je za tri primere veljalo internalizirano obdobje mirovanja (ko so uslužbenci izrabili letni/starševski dopust ali pa so bili na primer prerazporejeni na nekritične naloge), leta 2021 pa jih ni bilo. Skupno je bilo devet primerov predmet blažilnih ukrepov, ko je bil uslužbenec še v službi, na primer z odstranitvijo pravic dostopa do občutljivih informacij ali s prerazporeditvijo na nekritične naloge. V treh od teh devetih primerov uslužbenec ni bil vključen v obdobje mirovanja.

32. Velika večina zahtev zaposlenih za zaposlitev novih delovnih mest se sporoči pravočasno, tako da lahko ECB obravnava vsa morebitna tveganja in po potrebi sprejme blažilne ukrepe. [17] ECB želi o tem ozaveščati, tudi s seminarji in spletnim usposabljanjem.

33. ECB ne spremlja proaktivno izpolnjevanja pogojev, ki jih določa v sklepih o odobritvi zahtev za začetek opravljanja poklicne dejavnosti. Vendar pa spremlja zadevne uslužbence, če je seznanjen z domnevnimi kršitvami. Nekdanji uslužbenci so dolžni obvestiti o vsaki nameri, da bodo spremenili svoj poklicni status za obdobje mirovanja, ki se uporablja.

Ocena varuha človekovih pravic

34. V vseh zadevah, pregledanih v tej preiskavi, razen v enem, so se zaposleni v ECB (na različnih ravneh) začasno ali trajno preselili v zasebni sektor. To je vključevalo zaposlovanje v subjektih in bankah, ki so pod nadzorom ECB.

35. Pregledani primeri niso vključevali zaposlenih v ECB, ki so zaprosili za delo pri nacionalnem regulatorju ali nadzorniku, organu EU ali drugem javnem organu. [18] Med letoma 2020 in 2021 so vsi štirje zaposleni, ki so zaprosili za neplačani dopust za začetek poklicne dejavnosti, odšli v zasebni sektor. Poleg posameznega primera ekonomista, ki ga zajema ta preiskava, so drugi primeri vključevali selitve k ponudniku podatkovnih in trgovalnih platform, finančni tehnološki družbi in veliki družbi za upravljanje naložb.

36. Zaposleni v ECB so lahko zaradi stikov, strokovnega znanja in znanja nedvomno privlačni za delodajalce v zasebnem sektorju, zlasti v finančnem sektorju. Da bi ublažila tveganja



nasprotij interesov, povezanih s takšnimi potezami, se je ECB močno zanašala na ukrepe, medtem ko so bili zaposleni še vedno zaposleni v ECB (na primer omejevanje dostopa do nekaterih informacij ali prerazporeditev na nekritične dejavnosti). V letih 2020 in 2021 je bilo samo enemu odhajajočemu uslužbencu po odhodu iz ECB obvezno obdobje mirovanja.

37. CGO se v svoji oceni opira na časovni razpored uradnega obvestila zadevnega uslužbenca. Uslužbenci morajo obvestiti CGO, ko so razprave o prihodnjih poklicnih dejavnostih v poznejši fazi, v vsakem primeru pa preden se odločijo, ali bodo sprejeli zaposlitev. Varuhinja človekovih pravic ugotavlja, da je ECB izdala razlagalne smernice za zaposlene v zvezi s poprodajnimi poklicnimi dejavnostmi. Te razlagalne smernice vključujejo, da mora uslužbenec uradno obvestiti CGO, „*ko se konkretno pogaja o dokumentu o prihodnji poklicni dejavnosti, o morebitnem interesu bodočega delodajalca za zaposlitev uslužbenca, če bi to lahko povzročilo navzkrižje interesov*“. Varuh človekovih pravic meni, da bi se morala ta smernica o časovnem razporedu uradnih obvestil uporabljati za oba scenarija, v katerih se zaposleni v ECB začasno ali stalno preselijo iz ECB, in bi se morala odražati v pogojih okvira ECB za poklicno etiko.

38. Dejstvo, da se zaposleni v ECB preselijo predvsem v zasebni sektor, povečuje tveganje navzkrižja interesov. To povečano tveganje bi bilo treba upoštevati pri ocenjevanju vlog vodstvenih delavcev ECB, CGO in GD HR. To bi lahko na primer vključevalo predlaganje dovolj dolgih obdobj mirovanja ali ukrepov za obravnavanje tveganj za ugled in dolžnost lojalnosti osebja na neplačanem dopustu. V tem okviru bi morala ECB zagotoviti, da so omejitve, ki jih določa, ustrezne ter da jih je mogoče spremljati in izvrševati. Kadar zahteva za začetek opravljanja dejavnosti pomeni tveganja, ki jih z omejitvami ni mogoče ustrezno ublažiti, ali kadar omejitev ni mogoče učinkovito spremljati ali izvrševati, ECB zaposlenim ne bi smela dovoliti, da začnejo opravljati take dejavnosti med neplačanim dopustom. **Varuh človekovih pravic bo v nadaljevanju podal ustrezen predlog .**

Revizija okvira ECB za poklicno etiko

39. Okvir poklicne etike določa etične zahteve in obveznosti zaposlenih v ECB [19] in se uporablja za vse zaposlene v ECB, vključno s tistimi, ki so napoteni, in tistimi, ki so začasno zaposleni. [20] Okvir poklicne etike med drugim določa posebna pravila za zagotavljanje neodvisnosti zaposlenih v zvezi z navzkrižjem interesov [21] , zunanjimi dejavnostmi [22] in omejitvami po zaposlitvi [23] .

40. ECB se je leta 2014 posvetovala z varuhom človekovih pravic, ko je revidirala svoj okvir poklicne etike. [24] Varuh je dejal, da mora ECB zagotoviti in dokazati, da njeni zaposleni opravljajo svoje funkcije z najvišjo stopnjo strokovnosti in integritete, ter poudaril, da je treba posebno pozornost nameniti pravilom in politikam ECB na področju etike. Varuhinja človekovih pravic je izrazila tudi zaskrbljenost, da so obdobja mirovanja veljala le za delovna mesta pri kreditnih institucijah pod nadzorom ECB, kjer je bil zaposleni neposredno vključen v nadzor tega subjekta ali neposrednega konkurenta. To je povzročilo tveganje, da bi se ti zaposleni lahko pridružili drugim subjektom zasebnega sektorja (kot so svetovalna podjetja) brez obdobja mirovanja.



41. ECB pregleduje svoj okvir poklicne etike [25], pregled pa naj bi bil zaključen leta 2023. V okviru te preiskave je ECB varuha človekovih pravic pozvala, naj pripravi predloge za izboljšanje okvira ECB za poklicno etiko. Varuhinja človekovih pravic je pozdravila to priložnost in daje predloge v zvezi s tistimi deli okvira za etiko, ki so zajeti v tej preiskavi.

42. Okvir poklicne etike upošteva različne vloge ECB v zvezi z: (i) monetarna politika in (ii) nadzorniške naloge. [26] Specifičen poudarek je na zagotavljanju neodvisnosti njenih zaposlenih in tistih, ki so vključeni v odločanje v zvezi z nadzornimi nalogami. Obstajajo različne zahteve glede obdobja obveščanja in mirovanja, odvisno od: (i) ali naloge posameznika vključujejo nadzor, (ii) njihovo vlogo ali razred v ECB in (iii) naravo bodočega delodajalca. Varuhinja človekovih pravic razume, da se lahko v obstoječem okviru ta obdobja samo opustijo, skrajšajo ali podaljšajo, vendar se ne naložijo. [27]

43. Prehodna nadomestila [28] se lahko izplačajo nekdanjim uslužbencem, ki ob koncu zaposlitve v ECB ne smejo opravljati določene poklicne dejavnosti. Takšna nadomestila se izplačajo, če nekdanji uslužbenci ne najdejo ustrezne alternative in so zato brezposelni.

44. Varuh človekovih pravic na podlagi preiskave ugotavlja, da so lahko zaposleni, za katere velja kratko obdobje obveščanja in/ali mirovanja (na podlagi njihovega razreda ali dolžnosti) ali pa jih sploh ne, kljub temu izpostavljeni tveganju navzkrižja interesov in/ali pomislekov glede ugleda, ko začasno ali trajno zapustijo ECB. ECB se lahko s takimi zaposlenimi dogovori o prostovoljnih obdobjih mirovanja. ECB lahko tudi internalizira obdobje mirovanja, dokler so zaposleni še vedno v ECB, ali sprejme druge blažilne ukrepe, na primer z odpravo pravic dostopa do informacij, ki niso javne, ali s prerazporeditvijo zaposlenih na nekritične naloge. Vendar pa imajo ti ukrepi svoje omejitve. Na primer, ali se lahko sprejmejo ustrezni blažilni ukrepi, ko zaposleni še vedno delajo v ECB, je odvisno od časa uradnega obvestila.

45. Varuhinja človekovih pravic ugotavlja tudi, da pravila ECB določajo krajše roke za morebitne prepovedi lobiranja nekdanjih sodelavcev, kot jih določa člen 16 Kadrovskih predpisov EU (šest mesecev za višje uslužbenke ECB v primerjavi z enim letom za višje uslužbenke, za katere veljajo kadrovski predpisi EU). [29] Čeprav se lahko narava dejavnosti lobiranja na ravni ECB razlikuje glede na njene posebne pristojnosti, varuh človekovih pravic meni, da bi morala ECB sprejeti preudarnejši pristop.

46. Varuhinja človekovih pravic meni, da bi ECB lahko okrepila svoj okvir poklicne etike in ECB v nadaljevanju podala ustrezne predloge.

Sklepi

Varuhinja človekovih pravic na podlagi preiskave zaključi ta primer z naslednjimi ugotovitvami:

ECB bi morala uporabiti trdnejši pristop v zvezi s premikanjem vrtljivih vrat srednjega ranga in višjim osebjem na delovna mesta v zasebnem sektorju, zlasti v finančnem



sektorju, bodisi na neplačanem dopustu iz ECB bodisi ob odhodu ali upokojitvi.

Ker ECB trenutno pregleduje svoj okvir poklicne etike, varuhinja človekovih pravic zaključi preiskavo z ugotovitvijo, da nadaljnje preiskave na tej stopnji niso upravičene.

ECB bo o tej odločitvi obveščena .

Predlogi za izboljšanje

- 1. ECB bi morala od zaposlenih zahtevati, da pri bodočem delodajalcu predložijo uradni opis svojih nalog v svojih prošnjah za začetek zunanje dejavnosti na neplačanem dopustu ali kot pozaposlitvena dejavnost.**
 - 2. ECB bi morala razviti ukrepe za spremljanje skladnosti (nekdanjih) zaposlenih z njihovimi etičnimi obveznostmi in/ali pogoji, ki jih nalaga ECB.**
 - 3. ECB bi morala za vsak primer posebej oceniti, ali bi bilo proaktivno komuniciranje koristno, če bi bili pomisleki javno izraženi.**
 - 4. Kadar ECB meni, da zahteva zaposlenega za začetek opravljanja poklicne dejavnosti na neplačanem dopustu pomeni tveganje, ki ga z omejitvami ni mogoče ustrezno ublažiti, ali kadar omejitev ni mogoče učinkovito spremljati ali izvrševati, take zahteve ne bi smela odobriti.**
- V okviru revizije okvira ECB za poklicno etiko bi morala ECB upoštevati:
- 5. Razširitev področja uporabe uslužbencev, za katere veljajo strožje zahteve glede obveščanja in/ali mirovanja ali kako drugače uporabljajo splošno minimalno zahtevo za vse uslužbence, podobno določbam kadrovskih predpisov v zvezi s poklicnimi dejavnostmi po službi.**
 - 6. Povečanje prepovedi nekdanjim višjim uslužbencem ECB, ki lobirajo svoje nekdanje sodelavce, na dvanajst mesecev in navodilo sedanjemu osebju ECB, naj se izogne preferenčni obravnavi nekdanjih sodelavcev.**
 - 7. Ali lahko zaposleni, ki so na dopustu, v duhu etičnih pravil ECB zasedajo delovna mesta v zasebnih podjetjih v finančnem sektorju. Če se bo praksa nadaljevala, bi morala ECB razmisliti o tem, kako bi lahko bolje obravnavala tveganja nasprotij interesov in tveganja za ugled ECB in dolžnost zaposlenih glede lojalnosti.**
 - 8. Pogojevanje dovoljenja za poklicne dejavnosti zaposlenih na dopustu ali nekdanjih uslužbencev s tem, da novi delodajalec objavi pogoje, ki jih določa ECB. Od nekdanjih zaposlenih in tistih, ki so na dopustu, bi bilo treba zahtevati vsaj, da obvestijo svojega novega delodajalca o blažilnih ukrepih v dovoljenju, ki ga je naložila ECB, ter o njihovi**



stalni dolžnosti, da ne razkrijejo informacij, za katere velja poklicna skrivnost.

9. Objavo pogojev za odobritev pozaposlitvenih dejavnosti nekdanjih višjih uslužbencev.

10. Uskladitev opredelitve navzkrižja interesov v oddelku III okvira poklicne etike z drugimi deli pravnega okvira ECB. Opredelitev v oddelku III se trenutno ne nanaša na „dejansko“ nasprotje interesov, temveč le na možna in zaznana nasprotja.

Emily O'Reilly

Evropski varuh človekovih pravic

Strasbourg, 26. oktobra 2022

Priloga 1: Ustrezne določbe v okviru za etiko

Zaposleni v ECB – Etični okvir

Zunanje dejavnosti

Dejavnosti naknadne zaposlitve

Pravilo

Člani osebja pridobijo pisno dovoljenje **pred opravljanjem zunanje dejavnosti**, ki je poklicne narave ali kako drugače presega tisto, kar se lahko razumno šteje za prostočasno dejavnost.

Pravilo

Člani osebja **obvestijo CGO**, če lahko narava poklicne dejavnosti povzroči navzkrižje **interesov** s poklicnimi nalogami uslužbenca.

Postopek

GD za človekove pravice po posvetovanju z (i) CGO (ocena tveganja COI) in (ii) **ustreznimi vodilnimi vodji izda tako dovoljenje**, če:

(a) zunanja dejavnost **nikakor ne ovira opravljanja poklicnih dolžnosti** zaposlenega do ECB in:



(b) ni verjeten vir navzkrižja interesov .

Postopek

Trenutno osebje (vse ravni):

CGO ocenjuje, ali obstaja navzkrižje interesov . Če obstaja, CGO obvesti odgovornega vodjo vodji in mu svetuje v zvezi z ustreznimi ukrepi , ki jih je treba začeti za ublažitev navzkrižja interesov, po potrebi vključno z razrešitvijo člana osebja od odgovornosti za zadevno zadevo.

Nekateri sedanji in nekdanji uslužbenci morajo o tem obvestiti CGO, preden sprejmejo kakršno koli poklicno dejavnost (dolžina obdobja je odvisna od ranga in dolžnosti).

Izraz/pogoji

Pogoji:

V skladu z odobritvijo + na podlagi informacij, navedenih v zahtevi uslužbenca.

Tako dovoljenje se izda za največ pet let naenkrat.

Ravnanje zaposlenih ne sme ogroziti njihove strokovne neodvisnosti in nepristranskosti niti škoditi ugledu ECB.

Države članice:

(I)

svoje naloge opravljajo vestno, **pošteno in ne glede na lastne interese** ali nacionalne interese;

(II)

izogibanje situacijam, ki povzročajo ali bi se lahko zdelo, da povzročajo navzkrižje interesov, vključno s tistimi, ki izhajajo iz poznejših poklicnih dejavnosti;

(III)

v **skladu** z najvišjimi standardi **poklicne etike in lojalnim ravnanjem** do Unije in ECB.

Zaposlene **še naprej zavezujejo te obveznosti, ko so na dopustu** iz ECB.

Pogoji in pogoji:



Obvezna obdobja mirovanja za določeno osebo, odvisno od stopnje in dolžnosti (največ 2 leti), ki jih izvršilni odbor lahko opusti, skrajša ali podaljša.

Uslužbenci se tudi po prenehanju opravljanja svojih nalog vzdržijo nepooblaščenega razkritja kakršnih koli informacij, ki so jih prejeli pri opravljanju svojih nalog, razen če so bile te informacije že objavljene.

Priloga 2: Časovni razpored posameznega primera

Datum

Ukrepi ECB

Ukrepi zaposlenega v ECB

Pred 12. oktobrom 2021

Vrstni vodja zaposlenega je člana osebja odstranil iz informacijskega kroga, povezanega z monetarno politiko.

Je s svojim vodstvom in GD HR izmenjal informacije o svoji nameri, da se med neplačanim dopustom zaposli pri banki.

12. oktober 2021

Urad za skladnost s predpisi in upravljanje (CGO) je začel ocenjevati zahtevo uslužbenca.

CGO je obvestila o svoji prošnji za dopust za mobilnost, da bi se zaposlila pri banki zasebnega sektorja, in prosila za njihov prispevek z etičnega vidika.

15. oktober 2021

CGO je prosil uslužbenca za dodatne informacije.

Odgovoril na zahtevo za dodatne informacije.

CGO je člane osebja pozval k nadaljnjim pojasnilom. CGO je po pridobitvi pojasnil ugotovil, da zaposleni v ECB ni imel nalog, ki bi se nanašale na bodočega delodajalca, in da zaposleni na predvidenem delovnem mestu ne bodo imeli stikov z ECB.

22. oktober 2021



CGO je pisal vrstnemu vodji zaposlenega, da bi potrdil naloge zaposlenega pri ECB in bodočem delodajalcu.

Linijski vodja je v telefonskem klicu potrdil, da je bila odstranitev zaposlenega iz podatkov o denarni politiki pomembna, da bodočemu delodajalcu ne bi dala konkurenčne prednosti, pri čemer je priznala, da zadevne informacije sčasoma izgubijo pomen.

22. oktober 2021

ECB je zaposlenim preklicala dostop do tajnih podatkov.

25. oktober 2021

CGO je pisal uslužbencu, da so pogoji za prevzem bodočega dela pri banki med dopustom izpolnjeni z etičnega vidika, ker: 1. ni imel nalog, ki bi se nanašale na bodočega delodajalca;

2. ne bi imel tesnih strokovnih stikov z ECB na predvidenem delovnem mestu;

3. ni bil predmet obdobja mirovanja;

4. bi vodil skupino ekonomistov, ki bo zagotavljala raziskave, na podlagi katerih bo banka razvila pogled na verjetni razvoj evropskega gospodarstva.

CGO se je strinjala s preventivnimi ukrepi za preklic dostopa do informacij, povezanih z oblikovanjem priporočil za denarno politiko, da bi se izognili sumu privilegiranega dostopa do informacij o morebitnih sklepih Sveta ECB.

28. oktober 2021

GD HR je odobril zahtevek za neplačan dopust.

1. februar 2022

Začel je novo zasedbo v banki, medtem ko je bil na dopustu iz ECB.

Objavljeno delovno mesto v družbenih medijih, v katerem je naveden začetek nove zaposlitve, ki se je prekrivala s prejšnjimi nalogami v ECB.

Februarja 2022

Seja Sveta ECB

Februarja 2022

Soavtor je za banko pripravil obvestilo, v katerem je komentiral sejo Sveta ECB 3. februarja



2022.

1. marec 2022

CGO je seznanjen z delovnim mestom uslužbenca v družbenih medijih z dne 1. februarja 2022.

2. marec

2022

CGO in vodja osebja razpravljata o objavi v družbenih medijih, ki je vključevala opis naloge, ki se zdi v nasprotju z opisom iz prošnje za odobritev neplačanega dopusta.

3.–8. marec 2022

CGO izmenjal z novim delodajalcem uslužbenca za pridobitev uradnega opisa nalog

In 21. marec 2022

CGO se je z zaposlenim novim delodajalcem izmenjala, da bi razpravljala o vprašanjih, povezanih z režimom neplačanega dopusta ECB.

22. marec 2022

Umaknil zahtevek za neplačani dopust in odstopil iz ECB.

[1] Novi okvir poklicne etike nadomešča del 0 Pravil za zaposlene v ECB (objavljen v UL 6. novembra 2020). Kadrovske predpisi so bili posodobljeni 1. maja 2022. Ta pravila in s tem okvir se uporabljajo za vse zaposlene v ECB, vključno z napotenimi in pogodbenimi uslužbenci. Glej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29> [Povezava]

[2] Za pregled ustreznih določb iz okvira poklicne etike ECB glej Prilogo 1.

[3] Glej del 0.2.8.3 Pravil za zaposlene.

[4] Idem.

[5] V skladu z okvirom poklicne etike morajo zaposleni v ECB upoštevati njena pravila o upravljanju in zaupnosti informacij ter zaprositi za dovoljenje za razkritje takih informacij znotraj



ali zunaj ECB. Glej del 0.3.1 kadrovskih pravil.

[6] Uvodno pismo si oglejte tukaj:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Povezava].

[7] Poročilo o inšpekcijskem sestanku glej tukaj:

<https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Povezava].

[8] Več informacij: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Povezava]

[9] Dovoljenje ni potrebno za zunanje dejavnosti, ki so (i) neplačane, (ii) na področju kulture, znanosti, izobraževanja, športa, dobrotelčnosti, veroizpovedi, socialnega ali drugega dobrotelnega dela in (iii) niso povezane z ECB ali poklicnimi nalogami zaposlenega v ECB. Nekatere izjeme veljajo tudi za sindikate in javne funkcije.

[10] Navzkrižje interesov je opredeljeno kot položaj, v katerem imajo uslužbenci osebne interese, ki lahko vplivajo ali bi lahko vplivali na nepristransko in objektivno opravljanje njihovih poklicnih dolžnosti. Osebni interesi so opredeljeni kot vsaka korist ali morebitna korist finančne ali nefinančne narave za zaposlene, njihove družinske člane, njihove druge sorodnike ali krog prijateljev in bližnjih znancev. Glej del 0.2.1 kadrovskih pravil.

Predvideno delovno mesto je bilo opisano kot vodilna skupina ekonomistov, ki bi zagotovila raziskave, na podlagi katerih bi potencialni delodajalec razvil pogled na verjetni razvoj evropskega gospodarstva.

[12] Informacije z oznako „Secret“ ali „Zaupno“ v skladu s klasifikacijskim sistemom ECB.

[13] Za časovni raspored posamezne zadeve glej Prilogo I.

[14] Idem.

[15] Glej: Člen 5.12.1a (b) Pravil za zaposlene v ECB.

[16] Pregled je razdeljen med vodstvene položaje (plačilni razredi ECB I in višje) ter srednje ležeče, vendar nevodstvene položaje (plačilni razredi ECB F/G do H), ki delajo v oddelkih za bančni nadzor, ki so predmet formalnega obdobja mirovanja, ter po generalnih direktoratih in direktoratih. Leta 2020 je bilo 13 primerov, leta 2021 pa 13 primerov.

[17] Glej člen 0.2.8.1 Pravil za zaposlene v ECB, ki določa okvir za „pogajanja o prihodnjih poklicnih dejavnostih“.

[18] V letih 2020 in 2021 sta bila dva primera zaposlenih iz nacionalne centralne banke ali pristojnega organa, ki so bili začasno napoteni v ECB in ki so obvestili ECB, da nameravajo zaposliti v zasebnem sektorju.



[19] V zadnji reviziji je bil nadomeščen del 0 oddelka III Pravil za zaposlene v ECB (objavljen v Uradnem listu EU dne 6. novembra 2020). Kadrovski predpisi so bili posodobljeni 1. maja 2022. Glej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Glej Prilogo 2 za povzetek okvira za etiko.

[21] Glej del 0.2.1 kadrovskih pravil.

[22] Glej del 0.2.6 Pravil za zaposlene.

[23] Glej del 0.2.8 Pravil za zaposlene

[24] Glej delovni dokument služb Evropskega varuha človekovih pravic o reviziji okvira ECB za poklicno etiko, tukaj: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111> [Povezava]

[26] Za ustrezna pravna sklicevanja glej Prilogo 2.

[27] To pomeni, da za zaposlene, ki niso zajeti v obveznem obdobju mirovanja v okviru poklicne etike, ECB po odhodu ne more uvesti obveznega obdobja mirovanja. Nasprotno pa Kadrovski predpisi v skladu s členom 16 prepuščajo možnost (začasne) prepovedi instituciji diskrecijsko pravico, kadar bi lahko bila zaposlitev v nasprotju z njenimi legitimnimi interesi in je povezana z delom, ki ga je nekdajni uradnik opravil v zadnjih treh letih zaposlitve.

[28] Glej člen 36a dela I in člen 31a dela II okvira ECB za poklicno etiko, ki določa, da kadar je uslužbenec „*zaradi obdobja mirovanja zaradi obdobja mirovanja prepovedan opravljanje določene poklicne dejavnosti in ki ne more najti ustrezne alternativne poklicne dejavnosti in je zato brezposeln*“, ta član prejema zožujoče posebno mesečno nadomestilo v višini 80 % zadnje osnovne plače v prvem letu, 60 % za naslednje leto.

[29] Glej člen 0,2.8.3(f) Pravil za zaposlene.