



Den Europæiske Ombudsmand

Principper for offentlig tjeneste for EU's tjenestemænd

2012

DA



Introduktion

De fem principper for offentlig tjeneste

1. Forpligtelse over for Den Europæiske Union og dens borgere
2. Integritet
3. Objektivitet
4. Respekt for andre
5. Gennemsigtighed

Som Europæisk Ombudsmand er det min opfattelse, at såvel borgere som tjenestemænd mener, at disse fem principper bør være ledende for EU's offentlige tjeneste. Principperne uddybes nærmere på side 5.

Ved at være opmærksomme på disse principper kan tjenestemændene bedre forstå og anvende reglerne korrekt og træffe de rigtige valg i situationer, hvor de bør udvise dømmekraft.

Principperne er ikke nye. De repræsenterer tværtimod de eksisterende forventninger til borgerne og tjenestemændene. Derudover er de allerede både eksplicit og implicit indarbejdet i personalevedtægten og i andre dokumenter så som finansforordningen og den europæiske kodeks for god forvaltningsskik.

Merværdien af dette dokument er, at det efter en omfattende refleksions- og høringsperiode fastsætter principperne på en ligefrem og præcis måde. Det første udkast blev udarbejdet i 2010 efter en høring af de nationale ombudsmænd i Det Europæiske Netværk af Ombudsmænd. Derefter var der en offentlig høring i perioden februar til juni 2011. De relevante dokumenter kan findes på min hjemmeside (www.ombudsman.europa.eu), herunder rapporten med resultaterne af den offentlige høring. Jeg vil gerne udtrykke min oprigtige taknemmelighed over for alle de institutioner, organisationer og enkeltpersoner, der har bidraget i



forbindelse med høringerne. Deres bidrag har gjort en reel forskel for den endelige formulering af principperne.

Principperne udgør en overordnet erklæring om de etiske standarder, der gælder for EU's tjenestemænd. De er derfor også en vigtig del af den servicekultur, som EU's offentlige forvaltning skal efterleve. En måde at gøre sådanne principper anvendelige i konkrete situationer er detaljerede regler. Der findes f.eks. regler om forebyggelse og regulering af interessekonflikter. Som påpeget af nogle af bidragsyderne til den offentlige høring bliver der formentlig brug for flere og bedre regler. Det er ikke meningen, at principperne for offentlig tjeneste skal erstatte sådanne regler. Der er samtidig tre grunde til, at sådanne regler, uanset hvor omhyggeligt de bliver formuleret, ikke fjerner behovet for også at fokusere på de overordnede etiske principper.

For det første bliver formuleringen af detaljerede regler, uanset om der er tale om retsregler eller administrative regler, formentlig bedre, hvis man holder sig de overordnede principper for øje.

For det andet fortolker og anvender reglerne ikke sig selv. For at forstå, hvad de betyder i konkrete situationer, er det ofte nødvendigt at udvise dømmekraft.

For det tredje er det ikke muligt at formulere regler, der tager højde for alting. Tag f.eks. tredje og fjerde afsnit i princip 1:

Tjenestemænd bør udføre deres opgaver efter bedste evne og altid stræbe efter at leve op til de højeste faglige standarder.

De bør være opmærksomme på, at de er indehavere af offentlige tillidsposter, og foregå med et godt eksempel for andre.

Det er svært at forestille sig detaljerede regler, der tager højde for enhver handling eller mulig handling, som disse afsnit kunne være relevante for, især da de ikke blot forudsætter, at tjenestemænd skal reagere



hensigtsmæssigt i særlige situationer, men også at de skal være *proaktive*.

Endnu et eksempel kunne være princip 3, hvori der bl.a. står, at tjenestemænd ikke må forskelsbehandle. Ifølge retspraksis har ikke-forskelsbehandling to grene: (i) sammenlignelige situationer må ikke behandles forskelligt, og (ii) forskellige situationer må ikke behandles ens, medmindre denne behandling i begge tilfælde er objektivt begrundet. At undgå forskelsbehandling betyder derfor ikke, at alle skal behandles ens uden hensyn til, at deres situation er forskellig. Der er tværtimod brug for at udvise dømmekraft for at kunne skelne mellem relevante og irrelevante forskelle.

Før jeg afslutter denne introduktion, er det vigtigt for mig at præcisere princippernes anvendelsesområde. Betegnelsen »tjenestemand« er et bekvemt kort udtryk for det, der i personalevedtægten¹ kaldes for »Den Europæiske Unions tjenestemænd og øvrige ansatte«. Personalevedtægten definerer også en kategori af særlige rådgivere², der også er tjenestemænd i denne henseende.

Jeg har forsøgt at beskrive principperne på en måde, der er relevant for alle tjenestemænd, ikke kun tjenestemænd med forvaltnings- eller ledelsesansvar. I denne forbindelse bør det også nævnes, at medlemmerne af institutionerne, f.eks. medlemmerne af Kommissionen, Revisionsretten og Europa-Parlamentet og dommerne ved Domstolen, ikke er »tjenestemænd eller øvrige ansatte« i vedtægtens forstand. Vedtægten gælder heller ikke for dem. De er derfor ikke »tjenestemænd« for så vidt angår principperne for offentlig tjeneste. Disse personer vil dog

¹ Nærmere bestemt *Vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union* og *Ansættelsesvilkår for øvrige ansatte i Den Europæiske Union*.

² »Den, der på grund af sine særlige kvalifikationer og uanset anden erhvervmæssig beskæftigelse ansættes for regelmæssigt eller i bestemte perioder at arbejde for en af Unionens institutioner, og som aflønnes over den bevilling, der er oprettet med henblik herpå i den afdeling i budgettet, der vedrører den institution, han tilhører« (artikel 5 i *Ansættelsesvilkår for øvrige ansatte*).



muligvis finde principperne relevante for dem selv som en inspirationskilde i forbindelse med deres særlige ansvar.

Jeg har undladt at medtage elementer i principperne, der set med mine øjne primært vedrører institutionernes og ikke de enkelte tjenestemænds ansvar. Hvis det er relevant, vil jeg imidlertid henvise til principperne, når jeg fremover undersøger mulige fejl og forsømmelser i forbindelse med handlinger foretaget af EU's institutioner, organer, kontorer og agenturer.

Jeg er overbevist om, at en tydeliggørelse af principperne for offentlig tjeneste kan bidrage til en løbende, konstruktiv dialog blandt tjenestemændene samt mellem tjenestemændene og offentligheden. Den kulturelle mangfoldighed, som hyldes i mottoet »forenet i mangfoldighed«, er en stor styrke ved EU. Det betyder også, at en sådan dialog er vigtig for at styrke og uddybe en fælles forståelse for den offentlige tjenestes etiske værdier blandt tjenestemænd og borgere med forskellig kulturel baggrund.



Principper for offentlig tjeneste, som bør være ledende for EU's tjenestemænd

1. Forpligtelse over for Den Europæiske Union og dens borgere

Tjenestemænd bør være bevidste om, at EU's institutioner eksisterer for at tjene Den Europæiske Unions og dens borgeres interesser i forbindelse med opfyldelse af traktaternes mål.

De bør kun komme med anbefalinger og træffe afgørelser for at tjene disse interesser.

Tjenestemænd bør udføre deres opgaver efter bedste evne og altid stræbe efter at leve op til de højeste faglige standarder.

De bør være opmærksomme på, at de er indehavere af offentlige tillidsposter, og foregå med et godt eksempel for andre.

2. Integritet

Tjenestemænd bør altid lade sig lede af ansvarlighed og optræde på en måde, som kan tåle nøje offentlig granskning. Denne forpligtelse opfyldes ikke fuldt ud blot ved at holde sig inden for lovens rammer.

Tjenestemænd bør ikke påtage sig økonomiske eller andre forpligtelser, som kan påvirke dem under udøvelsen af deres opgaver, herunder modtagelse af gaver. De bør omgående oplyse alle private interesser i forbindelse med deres opgaver.

Tjenestemænd bør træffe foranstaltninger for at undgå interessekonflikter og sådanne konflikters opståen. De



skal gøre en hurtig indsats for at løse interessekonflikter. Denne forpligtelse fortsætter også efter fratrædelsen.

3. Objektivitet

Tjenestemænd bør være uvildige, åbne, lade sig lede af kendsgerninger og være villige til at høre forskellige synspunkter. De bør være villige til at anerkende og rette fejl.

I procedurer, som involverer sammenlignende vurderinger, bør tjenestemænd udelukkende basere deres anbefalinger og afgørelser på fortjeneste og andre faktorer, som er udtrykkeligt foreskrevet i loven.

Tjenestemænd bør ikke udøve forskelsbehandling eller lade deres professionelle adfærd påvirke af deres sympati eller manglende sympati for en bestemt person.

4. Respekt for andre

Tjenestemænd bør handle respektfuldt over for hinanden og borgerne. De bør være høflige, hjælpsomme, rettidige og samarbejdsvillige.

De bør gøre sig umage med at forstå andres udsagn og udtrykke sig i et klart og forståeligt sprog.

5. Gennemsigtighed

Tjenestemænd bør være villige til at forklare deres aktiviteter og begrunde deres handlinger.

De bør foretage en fyldestgørende journalisering og hilse en offentlig granskning af deres adfærd velkommen, herunder deres opfyldelse af disse principper for offentlig tjeneste.



Den Europæiske Ombudsmand

1 avenue du Président Robert Schuman
CS 30403
F - 67001 Strasbourg Cedex

T. + 33 (0)3 88 17 23 13
F. + 33 (0)3 88 17 90 62
www.ombudsman.europa.eu
eo@ombudsman.europa.eu

© Den Europæiske Union, 2012
Gengivelse til undervisningsbrug eller
anden ikke-kommerciel brug er tilladt,
såfremt kilden angives.