



Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης των διοικητικών στελεχών του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Οι διαδικασίες πρόσληψης των διοικητικών στελεχών του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης διέπονται από τον Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σκοπός των διαδικασιών αυτών είναι να διασφαλιστεί ότι οι θέσεις ευθύνης εντός του θεσμικού οργάνου στελεχώνονται από άτομα με τα πιο αξιόλογα προσόντα, τα οποία έχουν προσληφθεί με αξιοκρατικά κριτήρια, σύμφωνα με την αρχή της ισότητας και χωρίς διακρίσεις οποιασδήποτε μορφής, από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μεταξύ των πολιτών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διαδικασία πρόσληψης των ανώτερων διοικητικών στελεχών (γενικών διευθυντών και διευθυντών)

Η διαδικασία την οποία ακολουθεί το Δικαστήριο για την πρόσληψη των ανώτερων διοικητικών στελεχών βασίζεται στο άρθρο 29, παράγραφος 2, του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Η πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων, η οποία κατ' αρχήν δημοσιεύεται σε όλες τις επίσημες γλώσσες της Ένωσης, περιγράφει τη θέση που πρέπει να καλυφθεί και τα απαιτούμενα προσόντα. Καθορίζει τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας και τα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται στους φακέλους υποψηφιοτήτων.

Οι προϋποθέσεις επιλεξιμότητας που προσδιορίζονται στην πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων έχουν διαμορφωθεί κατά τέτοιον τρόπο ώστε να προσελκύουν τους υποψηφίους που διαθέτουν τις μεγαλύτερες ικανότητες, αλλά και να ευνοούν την πρόσληψη από όσο το δυνατόν ευρύτερη γεωγραφική βάση μεταξύ των πολιτών των κρατών μελών της Ένωσης. Περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, το απαιτούμενο επίπεδο σπουδών και πτυχίου, την αναμενόμενη επαγγελματική και διαχειριστική πείρα, καθώς και τις γλωσσικές απαιτήσεις τις οποίες συνεπάγονται τα καθήκοντα της προς κάλυψη θέσης.

Ο φάκελος υποψηφιοτήτων απαρτίζεται από βιογραφικό σημείωμα, επιστολή εκδήλωσης ενδιαφέροντος, καθώς και σύντομο κείμενο στο οποίο ο υποψήφιος εκθέτει το όραμά του για τις δραστηριότητες και τη διαχείριση μιας υπηρεσίας όπως αυτή την οποία αφορά η πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων. Αυτό το «υπηρεσιακό σχέδιο» αποτελεί τη βάση για την αξιολόγηση της ικανότητας του υποψηφίου να διαμορφώσει ένα στρατηγικό όραμα. Λειτουργεί ταυτόχρονα ως έγγραφο

προβληματισμού για τους υποψηφίους και ως εργαλείο που παρέχει στο Δικαστήριο τη δυνατότητα να κατανοήσει καλύτερα το προφίλ τους.

Είναι παραδεκτές μόνον οι υποψηφιότητες που έχουν υποβληθεί εμπρόθεσμα και περιλαμβάνουν όλα τα έγγραφα που απαιτούνται από την πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων.

Η ομάδα της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του Δικαστηρίου που είναι αρμόδια για τις διαδικασίες επιλογής παραλαμβάνει τις υποψηφιότητες, εξασφαλίζει την παρακολούθησή τους και καθοδηγεί τους υποψηφίους καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Η επιτροπή προεπιλογής, της οποίας η σύνθεση εγκρίνεται συγχρόνως με την πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων, αποτελείται από τον Γραμματέα του Δικαστηρίου, ένα ή περισσότερα ανώτερα διοικητικά στελέχη του Δικαστηρίου, καθώς και, τις περισσότερες φορές, ένα εξωτερικό πρόσωπο που ασκεί ή έχει ασκήσει καθήκοντα υψηλού επιπέδου στον σχετικό τομέα, συνήθως ένα ανώτερο διοικητικό στέλεχος άλλου θεσμικού οργάνου.

Η επιτροπή προεπιλογής εξετάζει τους φακέλους υποψηφιοτήτων, κρίνει εάν οι υποψηφιότητες είναι παραδεκτές και εάν οι υποψήφιοι πληρούν τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας που προσδιορίζονται στην πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων. Στη συνέχεια, συγκρίνει τα προσόντα των επιλέξιμων υποψηφίων με βάση τις πληροφορίες που παρέχονται στις υποψηφιότητές τους, λαμβάνοντας υπόψη τα απαιτούμενα προσόντα που περιγράφονται στην πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων.

Οι υποψήφιοι των οποίων οι υποψηφιότητες κρίνονται ως οι καταλληλότερες με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης και τις απαιτήσεις της προς πλήρωση θέσης καλούνται σε συνέντευξη ενώπιον της επιτροπής προεπιλογής. Οι συνεντεύξεις διεξάγονται στη γλώσσα ή στις γλώσσες των οποίων η γνώση απαιτείται από την πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων.

Μετά τις συνεντεύξεις, η επιτροπή προεπιλογής διαβιβάζει στη διοικητική επιτροπή¹ όλους τους φακέλους υποψηφιοτήτων, έναν πίνακα αξιολόγησης όλων των υποψηφιοτήτων, μια λεπτομερή έκθεση αξιολόγησης των υποψηφίων που κλήθηκαν σε συνέντευξη, καθώς και έναν κατάλογο των υποψηφίων που φαίνονται ικανότεροι για την άσκηση των σχετικών καθηκόντων.

Η διοικητική επιτροπή προβαίνει σε ακρόαση όλων ή ορισμένων από τους υποψηφίους που περιλαμβάνονται στον κατάλογο των ικανότερων υποψηφίων, ή οποιουδήποτε άλλου υποψηφίου τον οποίο επιθυμεί να ακούσει. Διατυπώνει πρόταση σχετικά με τον υποψήφιο που θα διοριστεί και την υποβάλλει στη γενική συνέλευση του Δικαστηρίου², η οποία είναι αρμόδια για τον διορισμό των ανώτερων διοικητικών στελεχών.

Διαδικασία πρόσληψης των μεσαίων διοικητικών στελεχών (προϊσταμένων μονάδων και αναπληρωτών προϊσταμένων μονάδων)

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 29, παράγραφος 1, του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, η διαδικασία πρόσληψης μεσαίων διοικητικών στελεχών του Δικαστηρίου προβλέπει τη δημοσίευση ανακοίνωσης κενής θέσης, στο πλαίσιο εσωτερικής μετάθεσης και/ή διοργανικής μετάταξης υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εφόσον χρειάζεται, μπορεί να διοργανωθεί διαγωνισμός, ο οποίος μπορεί να είναι (i) εσωτερικός διαγωνισμός εντός του θεσμικού οργάνου, (ii) διαγωνισμός ανοικτός σε υποψηφίους από άλλα όργανα και οργανισμούς της Ένωσης, (iii) ή γενικός διαγωνισμός, δηλαδή ανοικτός σε πρόσωπα εκτός των οργάνων και οργανισμών της Ένωσης.

Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι η διοικητική επιτροπή, με εξαίρεση τα μεσαία διοικητικά στελέχη της Γραμματείας του Γενικού Δικαστηρίου, για τα οποία η αρμοδιότητα διορισμού ασκείται από το συμβούλιο διαχείρισης³.

Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή αποφασίζει για την πλήρωση μιας κενής θέσης προϊσταμένου μονάδας ή αναπληρωτή προϊσταμένου μονάδας, καθορίζει τη διαδικασία πρόσληψης, εγκρίνει την ανακοίνωση κενής θέσης και, κατά περίπτωση, τη διοργάνωση διαγωνισμού, καθώς και τον διορισμό των μελών της εξεταστικής επιτροπής, και στη συνέχεια προβαίνει στον διορισμό.

Η επιλογή των υποψηφίων γίνεται από επιτροπή αξιολόγησης ή, σε περίπτωση διαγωνισμού, από εξεταστική επιτροπή, της οποίας η σύνθεση καθορίζεται ανάλογα με τα ειδικά χαρακτηριστικά της οικείας υπηρεσίας και τις απαιτήσεις της προς πλήρωση θέσης.

Οι υποψήφιοι των οποίων ο φάκελος υποψηφιότητας πληροί τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας και παραδεκτού που προσδιορίζονται λεπτομερώς στην ανακοίνωση κενής θέσης και των οποίων η υποψηφιότητα ανταποκρίνεται καλύτερα στα απαιτούμενα προσόντα μπορούν να κληθούν σε συνέντευξη.

Η διαδικασία επιλογής μπορεί να περιλαμβάνει γραπτές και/ή προφορικές εξετάσεις.

Στις συνεντεύξεις αξιολογείται το ενδιαφέρον του υποψηφίου για τη θέση, η γνώση των θεμάτων που σχετίζονται με τα προς άσκηση καθήκοντα, καθώς και οι γλωσσικές και γενικές δεξιότητες που είναι αναγκαίες σε σχέση με τα απαιτούμενα προσόντα.

Οι προκηρύξεις διαγωνισμών περιγράφουν τον τρόπο διεξαγωγής των εξετάσεων σύμφωνα με το παράρτημα III του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης.

Με βάση τις υποψηφιότητες και την έκθεση αξιολόγησης που καταρτίζει η επιτροπή αξιολόγησης, η αρμόδια αρχή λαμβάνει την απόφαση διορισμού.

¹ Η διοικητική επιτροπή, της οποίας προεδρεύει ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελείται, επιπλέον, από επτά μέλη του Δικαστηρίου, καθώς και από τον Πρόεδρο και τρία μέλη του Γενικού Δικαστηρίου. Η διοικητική επιτροπή επικουρείται από τον Γραμματέα του Δικαστηρίου. Ο Γραμματέας του Γενικού Δικαστηρίου παρίσταται στις συνεδριάσεις της διοικητικής επιτροπής.

² Η γενική συνέλευση αποτελείται από το σύνολο των δικαστών και των γενικών εισαγγελέων του Δικαστηρίου. Ο Γραμματέας του Δικαστηρίου παρίσταται στις συνεδριάσεις της.

³ Το συμβούλιο διαχείρισης του Γενικού Δικαστηρίου αποτελείται από τον Πρόεδρο του Γενικού Δικαστηρίου, τον Αντιπρόεδρο του Γενικού Δικαστηρίου καθώς και πέντε άλλους δικαστές του Γενικού Δικαστηρίου. Το συμβούλιο διαχείρισης επικουρείται από τον Γραμματέα του Γενικού Δικαστηρίου.

* Κανονισμός 31 (ΕΟΚ) 11 (ΕΚΑΕ) περί καθορισμού της υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας (ΕΕ ειδ. έκδ. 01/001, σ. 19), όπως έχει τροποποιηθεί.

Το άρθρο 29, παράγραφοι 1 και 2, του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης ορίζει τα εξής:

«1. Για την πλήρωση κενής θέσης σε όργανο, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, εξετάζει προηγουμένως:

α) τις δυνατότητες πλήρωσής της με:

- i) μετάθεση, ή
- ii) διορισμό σύμφωνα με το άρθρο 45α, ή
- iii) προαγωγή εντός του οργάνου,

β) αν έχουν ληφθεί αιτήσεις για μετάθεση από υπαλλήλους του ίδιου βαθμού σε άλλα θεσμικά όργανα, και/ή

γ) αν έχει σταθεί αδύνατη η πλήρωση της κενής θέσης με τις προαναφερθείσες δυνατότητες των στοιχείων α) και β), αν πρέπει να ληφθούν υπόψη κατάλογοι κατάλληλων υποψηφίων υπό την έννοια του άρθρου 30, λαμβανομένων υπόψη, όπου είναι σκόπιμο, των σχετικών διατάξεων για τους κατάλληλους υποψηφίους που περιλαμβάνονται στο παράρτημα III, και/ή

δ) αν πρέπει να διεξαχθεί εσωτερικός διαγωνισμός στο θεσμικό όργανο, ανοιχτός μόνο σε μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του Καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

ή αν πρέπει να κινηθεί τη διαδικασία διαγωνισμών βάσει προσόντων ή εξετάσεων ή ταυτόχρονα βάσει προσόντων και εξετάσεων. Η διαδικασία διαγωνισμού καθορίζεται στο Παράρτημα III.

Η διαδικασία μπορεί επίσης να εφαρμόζεται για την κατάρτιση πίνακα επιτυχόντων για μελλοντική πρόσληψη.

Τηρώντας την αρχή ότι η μεγάλη πλειονότητα των υπαλλήλων προσλαμβάνεται βάσει γενικών διαγωνισμών, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί να αποφασίζει, κατά παρέκκλιση από το στοιχείο δ) και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, να διοργανώσει εσωτερικό διαγωνισμό στο όργανο, ο οποίος θα είναι επίσης ανοιχτός στους συμβασιούχους υπαλλήλους, όπως ορίζεται στα άρθρα 3α και 3β του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι υπάλληλοι της συγκεκριμένης κατηγορίας προσωπικού υπόκεινται σε περιορισμούς όσον αφορά αυτή τη δυνατότητα, όπως ορίζεται στο άρθρο 82 παράγραφος 7 του Καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε σχέση με τα συγκεκριμένα καθήκοντα που είχαν δικαίωμα να εκτελούν ως έκτακτοι υπάλληλοι.

2. Για την πρόσληψη του ανώτερου στελεχικού δυναμικού (γενικοί διευθυντές και ισότιμοί τους των βαθμών AD 16 ή AD 15 και διευθυντές και ισότιμοί τους των βαθμών AD 15 ή AD 14), καθώς και, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για θέσεις που απαιτούν ειδικά προσόντα, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δύναται να υιοθετεί διαδικασία προσλήψεως διάφορη από τη διαδικασία διαγωνισμού.»