



Az Európai Unió Bírósága vezetőinek felvételi eljárásaira vonatkozó irányvonalak

Az Európai Unió Bírósága vezetőinek felvételi eljárásait az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata szabályozza.

Ezen eljárások célja, hogy biztosítsák az intézmény számára a legkiválóbb tehetségek bevonását, akiknek a felvétele az érdemek alapján, az egyenlőség elvének és a hátrányos megkülönböztetés minden formája tilalmának tiszteletben tartásával, az Európai Unió tagállamainak állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon történik.

A felsővezetői személyi állomány (főigazgatók és igazgatók) felvételi eljárása

A Bíróság által a felsővezetői személyi állomány felvételére vonatkozóan követett eljárás az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata* 29. cikkének (2) bekezdésén alapul.

A pályázati felhívás, amelyet főszabály szerint az Unió valamennyi hivatalos nyelvének közzé kell tenni, ismerteti a betöltendő álláshelyet és a kívánt profilt. Megszabja a jelentkezési feltételeket és a benyújtandó pályázati anyag elemeit.

A pályázati felhívásban meghatározott jelentkezési feltételek célja egyrészt a legkiemelkedőbb szakmai képességekkel rendelkező pályázók vonzása, másrészt az uniós tagállamok állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon történő munkaerő-felvétel elősegítése. E feltételek közé tartoznak különösen a szükséges képzettség és oklevél, az elvárt szakmai és vezetői tapasztalat, valamint a betöltendő álláshely keretében ellátandó feladatokból következő nyelvi követelmények.

Az önéletrajzon és a motivációs levélen kívül a pályázati anyaghoz csatolni kell a pályázó által készített rövid leírást, amely bemutatja a pályázónak a pályázati felhívás tárgyát képezőhöz hasonló szervezeti egység tevékenységével és irányításával kapcsolatos elképzeléseit. Ez a „működési terv” a pályázó stratégiai elképzelések kidolgozására való képességének értékelését teszi lehetővé. Ez a terv egyszerre szolgál gondolkodási alappal a pályázó számára, valamint olyan eszközként, amelynek segítségével az intézmény pontosabban megismerheti a jelölt profilját.

Csak azok a pályázatok fogadhatók el, amelyeket határidőn belül nyújtottak be, és amelyek tartalmazzák a pályázati felhívásban megkívánt valamennyi dokumentumot.

A Bíróság Humánerőforrás Igazgatóságán belül a kiválasztási eljárásokért felelős csoport veszi kézhez a pályázatokat, gondoskodik a nyomon követésükről, és végigkíséri a pályázókat az eljárás során.

Az előválogató bizottság, amelynek összetételét a pályázati felhívással egyidejűleg kell jóváhagyni, a Bíróság hivatalvezetőjéből, a Bíróság felsővezetői személyi állományának egy vagy több tagjából, valamint többnyire egy olyan külső személyből áll, aki magas szintű feladatokat lát el vagy látott el – általában a többi intézmény felsővezetői személyi állományának tagjaként – az érintett területen.

Az előválogató bizottság megvizsgálja a pályázati anyagokat, megállapítja, hogy a pályázatok elfogadhatók-e, és hogy a pályázók megfelelnek-e a pályázati felhívásban meghatározott pályázati feltételeknek. Ezt követően összehasonlítja az alkalmas pályázók profilját a pályázataikban megadott információk alapján, figyelemmel a pályázati felhívásban leírt profilra.

Azokat a pályázók, akiknek a pályázati anyagai az értékelési szempontok és a betöltendő álláshely követelményei szempontjából a legrelevánsabbak, meghívást kapnak a bizottság előtti interjúra. Az interjút azon a nyelven vagy nyelveken folytatják le, amelyek ismeretét a pályázati felhívás előírja.

Az interjúkat követően az előválogató bizottság megküldi az igazgatási bizottságnak¹ az összes pályázati anyagot, az összes pályázat értékelését tartalmazó táblázatot, a meghallgatott pályázókról készített részletes értékelő jelentést, valamint a szóban forgó feladatok ellátására legalkalmasabbnak tűnő pályázók listáját.

Az igazgatási bizottság meghallgatja a listán szereplő pályázók mindegyikét vagy egy részét, illetve az általa meghallgatni kívánt bármely más pályázót. A kinevezendő pályázóra vonatkozóan javaslatot terjeszt a Bíróság általános értekezlete² elé, amely a kinevezésre jogosult hatóság a felsővezetői személyi állomány tekintetében.

A középvezetői személyi állomány (egységvezetők és egységvezető-helyettesek) felvételi eljárása

A személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének* megfelelően a Bíróság középvezetői álláshelyeinek betöltésére irányuló eljárás keretében álláshirdetést kell közzétenni az Európai Unió tisztviselőinek intézményen belüli és/vagy intézményközi áthelyezése céljából. Adott esetben versenyvizsga szervezhető, amely lehet: (i) intézményen belüli versenyvizsga, (ii) más uniós intézményekből és hivatalokból érkező pályázók számára nyitva álló versenyvizsga, vagy (iii) általános, azaz az uniós intézményeken és hivatalokon kívüli személyek számára nyitva álló versenyvizsga.

A kinevezésre jogosult hatóság az igazgatási bizottság, kivéve a Törvényszék Hivatalának középvezetői személyi állományát, akik tekintetében a kinevezési jogkört az igazgatási testület³ gyakorolja.

A kinevezésre jogosult hatóság határoz az egységvezetői vagy egységvezető-helyettesi álláshely megüresedésének kiírásáról, meghatározza a felvételi eljárást, jóváhagyja az álláshirdetést, valamint adott esetben a versenyvizsga megszervezését és a vizsgabizottság tagjainak kinevezését, majd dönt a kinevezésről.

A pályázókat értékelőbizottság vagy versenyvizsga esetén versenyvizsgabizottság választja ki, amelynek összetétele az érintett szervezeti egység sajátos jellemzői és a betöltendő álláshely követelményei alapján kerül meghatározásra.

Azokat a pályázókat, akiknek a pályázati anyaga megfelel az álláshirdetésben meghatározott vizsgára bocsátási és elfogadhatósági feltételeknek, és a pályázata a legalkalmasabb arra, hogy megfeleljen a keresett profilnak, felvételi interjúra lehet hívni.

A kiválasztási eljárás írásbeli és/vagy szóbeli vizsgákat is magában foglalhat.

A felvételi interjú célja a motivációnak, az ellátandó feladatokkal kapcsolatos kérdések ismeretének, valamint a keresett profilhoz szükséges nyelvi és általános készségeknek az értékelése.

A versenyvizsga-kiírás a tisztviselők személyzeti szabályzatának III. mellékletével összhangban ismerteti a vizsgák részletes szabályait.

A pályázatokat és a bizottság által készített értékelő jelentést figyelembe véve a hatáskörrel rendelkező hatóság dönt a kinevezésről.

¹ Az igazgatási bizottság elnöki tisztét az Európai Unió Bíróságának elnöke látja el. E bizottság továbbá a Bíróság hét tagjából, valamint a Törvényszék elnökéből és három tagjából áll. Az igazgatási bizottságot a Bíróság hivatalvezetője segíti. A Törvényszék hivatalvezetője az igazgatási bizottság ülésein jelen van.

² Az általános értekezlet a Bíróság valamennyi bírójából és főtanácsnokából áll. A Bíróság hivatalvezetője ezen az értekezleten jelen van.

³ A Törvényszék igazgatási testülete a Törvényszék elnökéből, a Törvényszék elnökhelyetteséből, valamint a Törvényszék öt további bírójából áll. Az igazgatási testületet a Törvényszék hivatalvezetője segíti.

-

* Az Európai Közösség és az Európai Atomenergia-közösség **tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról** és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 31. EGK és 11. Euratom rendelet (HL 45., 1962.6.14., 1385. o.) módosított szövege

A tisztviselők személyzeti szabályzata 29. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) Mielőtt egy intézmény üres álláshelyét betöltené, a kinevezésre jogosult hatóság mérlegeli, hogy:

a) az álláshely betölthető-e az intézményen belüli:

i. áthelyezéssel, vagy

ii. a 45a. cikknek megfelelő kinevezéssel, vagy

iii. előléptetéssel;

b) érkeztek-e áthelyezés iránti kérelmek a többi intézmény azonos besorolási fokozatban lévő tisztviselőitől, és/vagy

c) amennyiben a) és b) pontban említett lehetőségek révén nem lehetett betölteni az üres álláshelyet, figyelembe vegye-e a 30. cikk szerinti alkalmas pályázók jegyzékét, adott esetben tekintetbe véve az alkalmas pályázókra vonatkozóan a III. mellékletben foglalt megfelelő rendelkezéseket, és/vagy

d) tartson-e az intézményen belüli versenyvizsgát, amelyen kizárólag a tisztviselők és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkében meghatározott ideiglenes személyzet vehet részt; vagy megkezdje-e a vagy képesítéseken, vagy vizsgákon, vagy mind képesítéseken, mind vizsgákon alapuló versenyvizsgára vonatkozó eljárást. A versenyvizsgákra vonatkozó eljárást a III. melléklet állapítja meg.

Az eljárás a jövőbeli személyzeti felvétel számára történő tartalékképzés céljából is megkezdhető.

A kinevezésre jogosult hatóság a d) ponttól eltérően és csak kivételes esetekben határozhat úgy, hogy a tisztviselők túlnyomó többségének nyílt versenyvizsgán alapuló felvétele elvének tiszteletben tartása mellett belső versenyvizsgát rendez az intézmény számára, amelyen az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. és 3b. cikkében meghatározott szerződéses alkalmazottak is részt vehetnek. Az utóbbi személyzeti kategóriára korlátozások vonatkoznak az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 82. cikkének (7) bekezdésében foglalt ezen lehetőség, valamint a szerződéses alkalmazottként általuk végezhető külön feladatok tekintetében.

(2) A kinevezésre jogosult hatóság a versenyvizsgákra vonatkozó eljárástól eltérő eljárást fogadhat el a rangidős tisztviselők (főigazgatók vagy az azzal egyenértékű AD 16 vagy AD 15 besorolási fokozatba sorolt tisztviselők, illetve az igazgatók vagy az azzal egyenértékű AD 15 vagy AD 14 besorolási fokozatba sorolt tisztviselők) felvételére, és kivételes esetekben a különleges képesítést igénylő beosztások betöltésére.”