



## Wytyczne dotyczące procedury naboru kadry kierowniczej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Procedury naboru kadry kierowniczej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej podlegają przepisom Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej.

Procedury te mają na celu umożliwienie instytucji pozyskania najzdolniejszych osób – na podstawie ich osiągnięć, z poszanowaniem zasady równego traktowania i zakazu wszelkiej dyskryminacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu jak najszerszej reprezentacji geograficznej obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej.

### Procedura naboru kadry kierowniczej wyższego szczebla (dyrektorów generalnych i dyrektorów)

Procedura stosowana przez Trybunał przy naborze kadry kierowniczej wyższego szczebla jest określona na podstawie art. 29 ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej\*.

Zaproszenie do składania zgłoszeń jest co do zasady publikowane we wszystkich językach urzędowych Unii i opisuje stanowisko oraz poszukiwany profil kandydata. Określa ono również minimalne wymagania i elementy, jakie powinny zawierać składane dokumenty zgłoszeniowe.

Minimalne wymagania określone w zaproszeniu do składania zgłoszeń formułuje się w taki sposób, aby przyciągnąć kandydatów o najwyższych kwalifikacjach, a jednocześnie zapewnić jak najszerszą reprezentację geograficzną spośród obywateli państw członkowskich Unii. Obejmują one w szczególności wymagania w zakresie wykształcenia i posiadanych dyplomów, oczekiwania w zakresie doświadczenia zawodowego i zarządzania, a także wymogi językowe wynikające z zakresu obowiązków na danym stanowisku.

Oprócz życiorysu i listu motywacyjnego dokumentacja zgłoszeniowa powinna zawierać krótką prezentację, w której kandydat przedstawia swoją wizję funkcjonowania jednostki organizacyjnej, do której trwa nabór, oraz zarządzania nią. Taki „plan działania służby” umożliwia ocenę zdolności kandydata do formułowania strategicznej wizji. Stanowi on zarówno narzędzie refleksji dla kandydatów, jak i instrument umożliwiający instytucji lepsze poznanie profilu kandydata.

Dopuszczane są jedynie zgłoszenia złożone w terminie i zawierające wszystkie dokumenty wymagane w zaproszeniu do składania zgłoszeń.

Zespół odpowiedzialny za procedury selekcyjne w Dyrekcji Zasobów Ludzkich Trybunału przyjmuje zgłoszenia, zajmuje się ich dalszym biegiem i zapewnia obsługę kandydatów w trakcie całego postępowania.

W skład komisji preselekcyjnej, której skład zatwierdza się wraz z ogłoszeniem o naborze, wchodzi: sekretarz Trybunału, jeden lub kilku członków kadry kierowniczej wyższego szczebla Trybunału, a także – w większości przypadków – osoba spoza Trybunału, która pełni lub pełniła obowiązki w danej dziedzinie na wysokim szczeblu, wywodząca się zazwyczaj z kadry kierowniczej wyższego szczebla innych instytucji.

Komisja preselekcyjna analizuje zgłoszenia, ustala, czy są one dopuszczalne oraz czy kandydaci spełniają minimalne wymagania określone w zaproszeniu do składania zgłoszeń. Następnie dokonuje porównania profili dopuszczonych kandydatów na podstawie informacji podanych w ich zgłoszeniach i z uwzględnieniem poszukiwanego profilu kandydata, określonego w zaproszeniu do składania zgłoszeń.

Kandydaci, których zgłoszenia uznano za najbardziej odpowiednie w świetle kryteriów oceny oraz wymogów stanowiska, na które trwa nabór, zostają zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną w formie panelu. Rozmowy kwalifikacyjne prowadzone są w języku lub językach, których znajomość jest wymagana zgodnie z zaproszeniem do składania zgłoszeń.

Po przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych komisja preselekcyjna przekazuje komitetowi administracyjnemu<sup>1</sup> wszystkie dokumenty zgłoszeniowe, tabelę ocen wszystkich kandydatów, szczegółowe sprawozdanie z oceny kandydatów, z którymi przeprowadzono rozmowy kwalifikacyjne, oraz krótką listę kandydatów uznanych za najbardziej odpowiednich z punktu widzenia obowiązków na stanowisku, na które trwa nabór.

Komitet administracyjny przeprowadza rozmowę ze wszystkimi lub z niektórymi kandydatami znajdującymi się na krótkiej liście lub z innymi kandydatami, których pragnie wysłuchać. Kandydata, którego powołanie proponuje, przedstawia on następnie na Zgromadzeniu ogólnym Trybunału Sprawiedliwości<sup>2</sup>, będącym organem powołującym w odniesieniu do kadry kierowniczej wyższego szczebla.

## **Procedura naboru kadry kierowniczej średniego szczebla (kierownicy wydziałów i zastępcy kierowników wydziałów)**

Zgodnie z art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego\* procedura naboru kadry kierowniczej średniego szczebla Trybunału wymaga publikacji ogłoszenia o naborze w drodze przeniesienia w ramach instytucji lub międzyinstytucjonalnego przeniesienia urzędników Unii Europejskiej. W stosownych przypadkach może zostać przeprowadzony konkurs: bądź (i) wewnętrzny, w ramach instytucji, bądź (ii) otwarty dla kandydatów z innych instytucji i organów Unii, bądź też (iii) otwarty dla osób spoza instytucji i organów Unii.

Organem powołującym jest komitet administracyjny; nie dotyczy to personelu kierowniczego średniego szczebla sekretariatu Sądu, dla którego rolę organu powołującego pełni rada zarządzająca<sup>3</sup>.

Organ powołujący podejmuje decyzję o naborze na wolne stanowiska kierownika wydziału lub zastępcy kierownika wydziału, określa procedurę naboru, zatwierdza ogłoszenie o naborze oraz, w stosownych przypadkach, organizację konkursu i członków komisji konkursowej, a następnie dokonuje powołania na stanowisko.

Selekcję kandydatów prowadzi komisja oceniająca lub – w przypadku konkursu – komisja konkursowa, której skład ustala się z uwzględnieniem specyfiki danej służby oraz wymogów stanowiska, na które trwa nabór.

Kandydaci – spełniający minimalne wymagania określone w ogłoszeniu o naborze i których zgłoszenia są dopuszczalne – najlepiej odpowiadający poszukiwanemu profilowi mogą zostać zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną.

Procedura naboru może obejmować egzaminy pisemne i/lub ustne.

Rozmowy kwalifikacyjne mają na celu ocenę motywacji kandydatów, ich wiedzy w dziedzinach związanych z zakresem obowiązków, jak również znajomości języków i ogólnych kompetencji wymaganych w świetle poszukiwanego profilu.

Ogłoszenie o konkursie określa zasady przeprowadzania egzaminów zgodnie z załącznikiem III do regulaminu pracowniczego urzędników.

Właściwy organ podejmuje decyzję o powołaniu na podstawie zgłoszeń i sprawozdania z oceny sporządzonego przez komisję oceniającą.

---

<sup>1</sup> Komitetowi administracyjnemu przewodniczy prezes Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W jego skład wchodzi ponadto siedmiu członków Trybunału Sprawiedliwości, a także prezes i trzech członków Sądu. Komitet administracyjny jest wspierany przez sekretarza Trybunału Sprawiedliwości. Sekretarz Sądu jest obecny na posiedzeniach komitetu administracyjnego.

<sup>2</sup> Zgromadzenie ogólne składa się ze wszystkich sędziów i rzeczników generalnych Trybunału Sprawiedliwości. Obecny jest na nim sekretarz Trybunału Sprawiedliwości.

<sup>3</sup> Rada zarządzająca Sądu składa się z prezesa Sądu, wiceprezesa Sądu oraz pięciu innych sędziów Sądu. Radę zarządzającą wspiera sekretarz Sądu.

-

\* Rozporządzenie nr 31 (EWG), 11 (EWEA) ustanawiające **regulamin pracowniczy urzędników** i warunki zatrudnienia innych pracowników Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (Dz.U. 45 z 14.6.1962, s. 1385), ze zmianami.

Artykuł 29 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego urzędników stanowi:

„1. Przed obsadzeniem wolnego stanowiska w instytucji organ powołujący rozważa w pierwszej kolejności, czy:

a) stanowisko może zostać obsadzone w wyniku:

(i) przeniesienia lub

(ii) powołania zgodne z art. 45a, lub

(iii) awansu

w ramach instytucji;

b) otrzymano wnioski o przeniesienie od urzędników z tej samej grupy zaszerogowania w innych instytucjach, lub

c) w przypadku gdy obsadzenie wolnego stanowiska nie jest możliwe w wyniku rozwiązań wymienionych w lit. b) i c), rozważa, czy można uwzględnić listy odpowiednich kandydatów w rozumieniu art. 30, biorąc w stosownych przypadkach pod uwagę odnośne przepisy dotyczące odpowiednich kandydatów zawarte w załączniku III, lub

d) czy przeprowadzić w instytucji wewnętrzny konkurs otwarty wyłącznie dla urzędników i personelu tymczasowego zgodnie z art. 2 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej;

lub czy przeprowadzić procedurę konkursową w oparciu o kwalifikacje albo o testy, albo zarówno w oparciu o kwalifikacje, jak i testy. Załącznik III określa procedurę konkursową.

Procedura może być przeprowadzona także w celu stworzenia rezerwy dla przyszłego naboru.

Zachowując zasadę, że nabór zdecydowanej większości urzędników należy przeprowadzać w oparciu o konkursy otwarte, organ powołujący może podjąć decyzję, w drodze odstępstwa od lit. d) i wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, o przeprowadzeniu konkursu wewnętrznego dla danej instytucji, który będzie otwarty również dla personelu kontraktowego określonego w art. 3a i 3b warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej. Ta kategoria personelu kontraktowego podlega ograniczeniom w zakresie tej możliwości zgodnie z art. 82 ust. 7 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej oraz w zakresie szczególnych zadań, jakie może pełnić ta kategoria w charakterze personelu kontraktowego.

2. Organ powołujący może zastosować procedurę odmienną od procedury konkursowej w odniesieniu do naboru urzędników wyższego szczebla (dyrektorów generalnych lub ich odpowiedników w grupie zaszerogowania AD 16 lub AD 15 oraz dyrektorów lub ich odpowiedników w grupie zaszerogowania AD 15 lub AD 14) oraz, w przypadkach wyjątkowych, również w odniesieniu do naboru na stanowiska wymagające szczególnych kwalifikacji”.