

### Middelen en voornaamste argumenten

Tot staving van zijn beroep voert verzoeker onder meer aan dat: i) de besluiten van het TABG op de relevante punten niet zijn gemotiveerd; ii) de secretaris-generaal van de Rekenkamer bij de afwijzing van verzoekers klachten als TABG onrechtmatig heeft gehandeld, aangezien hij een persoonlijk belang had dat zijn onafhankelijkheid in gevaar kon brengen; iii) het TABG zijn functie sinds 1984 onrechtmatig heeft uitgeoefend; iv) de hiërarchieke meerdere van verzoeker zijn functie onrechtmatig heeft uitgeoefend, in strijd met onder meer de artikelen 7 bis en 11 bis (ex artikel 14) van het Statuut; v) vergelijkend onderzoek CC/LA/1/99 meerdere onwettigheden bevat die uit bepaalde nieuwe feiten kunnen worden afgeleid; vi) de verkiezing van het personeelscomité van 2006 om meerdere redenen onwettig is; vii) de bevordering van X het gevolg zou zijn van het belang van verzoekers hiërarchieke meerdere bij het belemmeren van zijn loopbaan.

---

### Beroep ingesteld op 26 januari 2007 — Suvikas/Raad

(Zaak F-6/07)

(2007/C 56/85)

Procestaal: Frans

### Partijen

*Verzoekende partij:* Risto Suvikas (Helsinki, Finland) (vertegenwoordiger: M.-A. Lucas, advocaat)

*Verwerende partij:* Raad van de Europese Unie

### Conclusies

- nietigverklaring van het besluit van het raadgevend Selectiecomité om verzoeker niet te plaatsen op de lijst van beste kandidaten bij de selectie betreffende kennisgeving van vacature B/024 van de Raad;
- nietigverklaring van die lijst alsmede van de besluiten van de Raad om de kandidaten die op die lijst waren geplaatst aan te werven in de te vervullen ambten en verzoeker niet aan te werven;
- veroordeling van de Raad tot betaling aan verzoeker ter vergoeding van zijn loopbaanschade, het verschil, gedurende zes jaar, tussen de bezoldiging die hij zou hebben ontvangen indien hij was aangeworven en die welke hij uit anderen hoofde heeft ontvangen alsmede 25 000 EUR ter vergoeding van de immateriële schade;

- verwijzing van de verwerende partij in de kosten van de procedure.

### Middelen en voornaamste argumenten

De Raad heeft op 14 oktober 2005 een kennisgeving van vacature bekendgemaakt voor 8 posten van tijdelijke functionaris om de werkzaamheden van „Duty Officer” uit te oefenen. Verzoeker, die als gedetacheerd nationaal deskundige die werkzaamheden reeds had uitgeoefend, heeft gesolliciteerd. Op 20 februari 2006 werd hij ervan op de hoogte gesteld dat hij niet was geplaatst op de beperkte lijst die na de selectieprocedure was opgesteld.

Tot staving van zijn beroep voert hij drie middelen aan.

In het kader van het eerste middel beroept hij zich op schending van punt 4 van de kennisgeving alsmede van de beginselen van objectiviteit, transparantie en gelijke behandeling. Meer bepaald stelt hij dat, terwijl de externe kandidaten door het raadgevend Selectiecomité zijn beoordeeld op basis van een onderhoud en een onderzoek van hun diploma, de kandidaten die de werkzaamheden van „Duty Officer” reeds als gedetacheerd nationaal deskundige hadden uitgeoefend, zijn beoordeeld op basis van adviezen van hun meerderen over de wijze waarop zij hun taken hadden vervuld. De Raad heeft niet aangetoond dat deze vermeende onregelmatigheid de resultaten van de selectie niet heeft beïnvloed.

In het kader van het tweede middel beroept verzoeker zich op schending van de rechten van de verdediging, daar de interne kandidaten die volgens de hierboven omschreven procedure zijn beoordeeld, eerst het advies van hun hiërarchieke meerderen hadden moeten ontvangen, zodat zij zich konden verdedigen.

Het derde middel, ontleend aan schending van de artikelen 9 en 12, lid 1, van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden (RAP) en van de beginselen van onpartijdigheid, objectiviteit en gelijke behandeling, bestaat uit drie onderdelen.

In het kader van het eerste onderdeel betoogt verzoeker dat er met betrekking tot een aantal leden van het Selectiecomité sprake was van een belangenconflict met bepaalde kandidaten en dat sommige kandidaten daarom buiten de in de kennisgeving van vacature voorziene selectie om zijn beoordeeld.

In het tweede onderdeel stelt verzoeker dat het Selectiecomité de diploma's van de kandidaten heeft beoordeeld zonder rekening te houden met het niveau, de duur en het specifieke karakter van hun opleiding en beroepservaring.

In het kader van het derde middel betoogt verzoeker dat, zo de beoordeling van interne kandidaten op basis van adviezen van hun hiërarchieke meerderen in principe kan worden toegestaan, dit niet wegneemt dat de procedure onregelmatig is voor zover bij de opstelling van de lijst van geslaagde kandidaten niet op de juiste wijze rekening is gehouden met die adviezen, en wel onder meer door bovengenoemd belangenconflict.