

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 208.929 van 16 november 2010
in de zaak A. 192.266/IX-6327**

In zake: Janneke COCLE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Antoon Lust
kantoor houdend te Assebroek-Brugge
Baron Ruzettelaan 27
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP, vertegenwoordigd door de
Vlaamse regering
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Tom De Sutter
kantoor houdend te Gent
Koning Albertlaan 128
bij wie woonplaats wordt gekozen

tussenkomende partij:

Kathleen HEYSE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Willy Van der Gucht en Frank Dieu
kantoor houdend te Gent
Voskenslaan 34-36
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 17 april 2009, strekt tot de nietigverklaring van het besluit van 18 december 2008 van de administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur houdende de bevordering van Kathleen Heyse tot adviseur Beleidsondersteuning (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoeker heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

De tussenkommende partij heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend. De tussenkomst is toegestaan bij beschikking van 29 juni 2009. De tussenkommende partij heeft een memorie ingediend.

Adjunct-auditeur Joke Goris heeft een verslag opgesteld.

De verzoeker heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend. De verwerende partij en de tussenkommende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 25 oktober 2010.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Antoon Lust, die verschijnt voor de verzoeker, advocaat Tom De Sutter, die verschijnt voor de verwerende partij, en advocaat Frank Dieu, die verschijnt voor de tussenkommende partij, zijn gehoord.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. De verzoeker is op het ogenblik van het bestreden besluit adjunct van de directeur bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur van de Vlaamse overheid.

3.2. Op 22 april 2008 wordt in het Entiteitsoverlegcomité, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van het genoemde agentschap en van de representatieve vakorganisaties van het personeel, overlegd over het personeelsplan van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur en inzonderheid over de invulling van “de functies N-2 en inhoudelijke loopbanen”. Er wordt voorgesteld om één A2-functie “beleidsondersteuner” en één A2-functie “adviseur Europese aangelegenheden” op te nemen in het Team Administrateur-generaal, evenals één A2-functie “expert verkiezingen” in de afdeling Organisatie en Beheer. Na bespreking formuleert het Entiteitsoverlegcomité een eenparig gunstig advies over het voorgelegde voorstel van aanpak en invulling van “de functies N-2 en inhoudelijke loopbanen”.

3.3. De lijnmanager van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur verklaart vervolgens onder meer de functies van adviseur Internationale Aangelegenheden (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal, adviseur Regelgeving Verkiezingen (rang A2) bij de afdeling Lokale en Provinciale Besturen - Regelgeving en Werking, en adviseur Beleidssteuning (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal vacant. De voormelde functies zijn te begeven bij bevordering binnen het niveau op grond van een niet-vergelijkende competentieproef.

Met een e-mailbericht van 10 juni 2008 wordt een oproep tot kandidaatstelling voor deze functies verstuurd naar alle potentiële kandidaten, waaronder de verzoeker. Met een e-mailbericht van diezelfde datum worden ook de vakorganisaties op de hoogte gebracht van deze vacantverklaring.

3.4. De verzoeker stelt zich op 22 juni 2008 kandidaat voor de betrekking van adviseur Beleidsondersteuning bij het Team Administrateur-generaal, evenals de tussenkomende partij.

De verzoeker stelt zich op diezelfde datum eveneens kandidaat voor de betrekkingen van adviseur Internationale Aangelegenheden bij het Team Administrateur-generaal en adviseur Regelgeving Verkiezingen bij de afdeling Lokale en Provinciale Besturen - Regelgeving en Werking.

3.5. Voor de betrekking van adviseur Beleidsondersteuning bij het Team Administrateur-generaal verloopt de selectieprocedure als volgt:

- “- Je solliciteert via het sollicitatieformulier
- Je kandidatuur wordt gescreend op de deelnemingsvoorwaarden
- Het afdelingshoofd maakt een interne potentieelinschatting op, in overleg met de lijnmanager (juli - augustus 2008)
- De dienst Rekrutering en Selectie maakt een externe potentieelinschatting op (juli - augustus 2008)
- De functiespecifieke selectie bestaat uit een presentatie over jouw motivatie en visie op de functie, waarin wordt nagegaan of je over de nodige inhoudelijke expertise beschikt (september - oktober 2008)
- Het directiecomité van de entiteit geeft advies aan de lijnmanager over de functiespecifieke competenties
- De lijnmanager maakt een gemotiveerde keuze.”

3.6. Bij de interne potentieelinschatting, die op 20 augustus 2008 wordt uitgevoerd door de administrateur-generaal en de waarnemend algemeen directeur van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, wordt gesteld dat de verzoeker “in staat is om op A2-niveau te functioneren”.

Voor de tussenkomende partij luidt de conclusie van de interne potentieelinschatting op 15 oktober 2008 eveneens dat de kandidaat “in staat is om op A2-niveau te functioneren”.

3.7. In het kader van de externe potentieelinschatting, die wordt uitgevoerd door Jobpunt Vlaanderen, worden de relatieve sterktes en aandachtspunten van de kandidaten beoordeeld, volgens een score van I tot III:

- “I. Het potentieel voor het vereiste niveau van de competentie is niet zichtbaar op dit moment.
- II. Er is potentieel om het vereiste niveau te bereiken.
- III. Het vereiste niveau van de competentie is bereikt.”

De verzoeker behaalt zeven keer score I, drie keer score II en geen enkele keer score III. Voor hem luidt de eindconclusie dat hij “niet geschikt” is voor de functie van adviseur Beleidsondersteuning. Aan de tussenkomenende partij wordt vijf keer score II en vijf keer score III toegekend. Zij wordt “geschikt” bevonden.

3.8. Vervolgens wordt de functiespecifieke geschiktheid van de kandidaten beoordeeld door een examenjury, op basis van een mondelinge presentatie en een aanvullend interview waarin wordt gepeild naar de motivatie, de visie op de functie en de vaktechnische competenties. Onder meer administrateur-generaal Guido Decoster en afdelingshoofd Johan Ide maken deel uit van deze examenjury.

De verzoeker wordt voor twee van de voormelde elementen “eerder zwak” beoordeeld, voor de twee andere krijgt hij één “voldoende” en één “eerder sterk”. Hij wordt niet geschikt bevonden voor het functiespecifieke deel van de selectie voor de functie van adviseur Beleidsondersteuning. Aan de tussenkomenende partij wordt twee keer de score “eerder sterk” en twee keer de score “sterk” toegekend. Zij wordt wel geschikt bevonden.

3.9. Op 17 oktober 2008 geeft het directiecomité advies over de functiespecifieke competenties van de kandidaten. Dit directiecomité is samengesteld uit dezelfde personen als diegene die de examenjury vormden, met toevoeging van afdelingshoofd Willy Honings en account manager Vicky Van den Berge die verslaggeefster is.

Voor de verzoeker luidt het advies van het directiecomité “niet geschikt”, voor de tussenkommende partij “geschikt”.

Zowel de verzoeker als de tussenkommende partij worden van het gemotiveerde advies in kennis gesteld bij brief van 4 november 2008.

3.10. Op 20 november 2008 dient de verzoeker bezwaar in tegen het advies van het directiecomité om hem “niet geschikt” te verklaren voor de functie van adviseur Beleidsondersteuning. Zijn bezwaar heeft zowel betrekking op procedurele als op inhoudelijke aspecten van de selectie.

De verzoeker wordt uitgenodigd om zijn standpunt toe te lichten op de zitting van het directiecomité van 18 december 2008, maar geeft te kennen dat hij niet wenst te worden gehoord.

Het directiecomité onderzoekt het bezwaar van de verzoeker op 18 december 2008. Het directiecomité verklaart het bezwaar ongegrond en bevestigt zijn advies van 17 oktober 2008, luidens hetwelk de verzoeker niet geschikt is voor de toe te wijzen functie.

3.11. Bij besluit van 18 december 2008 oordeelt de administrateur-generaal dat de tussenkommende partij over de vereiste functiespecifieke competenties beschikt en bevordert hij de tussenkommende partij met ingang van 1 januari 2009 tot adviseur Beleidsondersteuning (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

Dit is het bestreden besluit.

3.12. Met een brief van 18 december 2008 wordt de verzoeker in kennis gesteld van het feit dat het directiecomité zijn bezwaar heeft verworpen, evenals van de bevordering van de tussenkommende partij.

3.13. Bij besluiten van 18 december 2008 bevordert de administrateur-generaal, op grond van de resultaten van de inmiddels beëindigde selectieprocedures voor de overige betrekkingen bij het Agentschap voor Binnenlands Bestuur waarvoor de verzoeker eveneens heeft gekandideerd, Erik Vander Peypen tot adviseur Internationale Aangelegenheden (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal en Jo Craeghs tot adviseur Regelgeving Verkiezingen (rang A2) bij de afdeling Lokale en Provinciale Besturen - Regelgeving en Werking. Tegen deze bevorderingen heeft de verzoeker twee afzonderlijke annulatieberoepen ingesteld bij de Raad van State. Deze zaken zijn ingeschreven op de algemene rol onder de nummers A. 192.263 en A.192.265.

IV. Verzoek tot samenvoeging

4. In zijn begeleidend schrijven van 17 april 2009 bij het verzoekschrift stelt de verzoeker dat de voorliggende zaak samenhang vertoont met de beroepen die op diezelfde dag werden ingediend tegen de bevordering van Erik Vander Peypen tot adviseur Internationale Aangelegenheden (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal en van Jo Craeghs tot adviseur Regelgeving Verkiezingen (rang A2) bij de afdeling Lokale en Provinciale Besturen - Regelgeving en Werking. Volgens de verzoeker is er reden om de voormelde zaken samen te voegen en samen te behandelen.

5. Luidens artikel 60 van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State kunnen meerdere zaken worden samengevoegd wegens verknochtheid indien er grond bestaat om door eenzelfde arrest uitspraak te doen over deze zaken.

De enkele omstandigheid dat dezelfde feitelijke gegevens aan de grondslag liggen van de bestreden beslissingen in verschillende zaken, impliceert echter niet noodzakelijk dat deze zaken juridisch samenhangend zijn, in die zin dat

de uitspraak over de ene zaak gevolgen heeft voor de uitspraak over de andere zaak. Ook het feit dat de bestreden beslissingen misschien zijn aangetast door dezelfde onwettigheid is geen reden om de zaken samen te voegen.

6. Te dezen dient te worden vastgesteld dat de bevorderingsbesluiten die door de verzoeker met afzonderlijke beroepen worden bestreden, genomen zijn na selectieprocedures die voor de drie betrekkingen gelijktijdig verliepen, maar los van elkaar stonden. Voor elke te begeven betrekking golden namelijk een andere functiebeschrijving en andere vaktechnische competenties en werden de kandidaten in de onderscheiden fasen van de selectieprocedure telkens in afzonderlijke beslissingen beoordeeld door de bevoegde personen of organen. Enkel de externe potentieelinschatting door Jobpunt Vlaanderen gebeurde ten aanzien van de verzoeker voor elk van de functies waarvoor hij solliciteerde, in één rapport.

De beroepen die de verzoeker tegen de respectieve bevorderingsbesluiten heeft ingesteld, zijn derhalve niet dermate samenhangend dat een goede rechtsbedeling vereist dat ze worden samengevoegd.

7. Op verzoekers vraag tot samenvoeging wordt dan ook niet ingegaan.

V. Ontvankelijkheid van het beroep

8. De auditeur-verslaggever werpt in haar verslag over de voorliggende zaak ambtshalve een exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, gesteund op de vaststelling dat het beroep laattijdig is ingesteld.

9. De verzoeker laat in zijn laatste memorie gelden dat het beroep tijdig werd ingesteld, nu het bestreden besluit zijn rechtstoestand heeft gewijzigd, zodat dit besluit hem moest worden betekend, met vermelding van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State.

10. Krachtens artikel 4, derde lid, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State verjaren de beroepen tot nietigverklaring zestig dagen nadat de bestreden akten, reglementen of beslissingen werden bekendgemaakt of betekend. Indien ze noch bekendgemaakt noch betekend dienen te worden, gaat de termijn in met de dag waarop de verzoeker er kennis heeft van gehad.

Artikel 19, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State luidt als volgt:

“De verjaringstermijnen voor de beroepen bedoeld bij artikel 14, § 1, nemen alleen een aanvang op voorwaarde dat de betekening door de administratieve overheid van de akte of van de beslissing met individuele strekking het bestaan van die beroepen alsmede de in acht te nemen vormvoorschriften en termijnen vermeldt. Indien aan die verplichting niet wordt voldaan dan nemen de verjaringstermijnen een aanvang vier maanden nadat de betrokkene in kennis werd gesteld van de akte of van de beslissing met individuele strekking.”

Deze bepaling is van toepassing wanneer een administratieve overheid ertoe verplicht is om een individuele beslissing ter kennis te brengen van de betrokkene. Dit is slechts het geval wanneer een normatieve bepaling die kennisgeving van de beslissing aan de betrokkene voorschrijft of wanneer de beslissing van zodanige aard is dat zij de rechtstoestand van de persoon op wie zij betrekking heeft, bepaalt of wijzigt.

11. Te dezen betreft het bestreden besluit de beslissing van de administrateur-generaal van 18 december 2008 om de tussenkomende partij te bevorderen tot adviseur Beleidsondersteuning (rang A2) bij het Team Administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur. De verzoeker werd door de administrateur-generaal met een brief van diezelfde datum in kennis gesteld van deze beslissing.

Vermits deze beslissing voor de verzoeker de ongunstige afloop impliceerde van de bevorderingsprocedure wat zijn kandidaatstelling betreft, diende de kennisgeving ervan overeenkomstig artikel 19, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State melding te maken van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State en van de daarbij in acht te nemen beroepstermijn en vormvoorschriften. De voormelde brief van de administrateur-generaal van 18 december 2008 maakte evenwel géén melding van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State en van de daarbij in acht te nemen beroepstermijn en vormvoorschriften.

Weliswaar moet erop worden gewezen dat luidens artikel 19, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, indien niet werd voldaan aan de verplichting tot kennisgeving van de beroepsmogelijkheid en van de daarbij in acht te nemen beroepstermijn en vormvoorschriften, de verjaringstermijn een aanvang neemt vier maanden nadat de betrokkene in kennis werd gesteld van de akte of van de beslissing met individuele strekking. Het voorliggende beroep werd evenwel vóór het verstrijken van de aldus aangevangen beroepstermijn ingesteld.

12. De ambtshalve opgeworpen exceptie is derhalve niet gegrond.

VI. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

13. De verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, van het algemeen beginsel van onpartijdigheid, van artikel VI 40, § 3, a (lees: 1°), en §§ 5 en 6, van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de

rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: het Vlaams personeelsstatuut) en van artikel 159 van de Grondwet.

De verzoeker betoogt vooreerst dat de selectieprocedure kan worden ingedeeld in zes fasen en dat in die onderscheiden fasen meermaals dezelfde personen en organen zijn opgetreden bij de beoordeling van de kandidaten. Hij wijst erop dat dezelfde personen hem tijdens de onderscheiden selectiefasen de ene keer “geschikt” en de andere keer “niet geschikt” hebben bevonden. Dit toont volgens de verzoeker aan dat zijn kandidatuur niet op een objectieve wijze, door mensen en organen die volstrekt onpartijdig zijn, of die minstens geen schijn van partijdigheid wekken, werd onderzocht.

De verzoeker zet uiteen dat administrateur-generaal Guido Decoster vijf keer in de selectieprocedure is opgetreden en hem daarbij afwisselend geschikt en ongeschikt heeft bevonden, wat vragen doet rijzen omtrent de objectiviteit van zijn beoordeling. Minstens doet dit gegeven volgens de verzoeker ernstige twijfel rijzen omtrent de structurele onpartijdigheid van de selectieprocedure, zodat de desbetreffende bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing moeten worden gelaten.

De verzoeker argumenteert voorts dat afdelingshoofd Johan Ide, lid van het managementorgaan en tevens bestuurslid van Jobpunt Vlaanderen, vier keer in de selectieprocedure is opgetreden. Hij laat gelden dat hieruit minstens een schijn van partijdigheid blijkt en hij stelt dat voornoemde alleszins afwezig had moeten blijven op de vergadering van het directiecomité die het advies van Jobpunt Vlaanderen moest beoordelen. Het valt volgens de verzoeker immers niet in te zien hoe de beoordeling door het directiecomité onpartijdig zou kunnen tot stand komen wanneer een bestuurslid van het extern adviserend orgaan, dat negatief adviseerde, van dit comité deel uitmaakt. Dit lid zou, zo stelt de verzoeker, het verslag van zijn eigen adviserende vennootschap niet kunnen tegenspreken.

De verzoeker wijst er ook op dat het directiecomité of managementorgaan zich tijdens de selectie drie keer diende uit te spreken over dezelfde kandidaten. Volgens de verzoeker doet dit vragen rijzen omtrent de onpartijdigheid van het managementorgaan dat de bezwaren tegen zijn eigen advies moet onderzoeken.

De verzoeker besluit dat de door de artikelen VI 40, §§ 5 en 6, van het Vlaams personeelsstatuut georganiseerde procedure geen structureel objectieve en onpartijdige selectie mogelijk maakt en daarom in haar geheel ongrondwettig is en tevens strijdig met het gelijkheidsbeginsel vervat in artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.

14. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord vooreerst een exceptie van onontvankelijkheid van het middel op in zoverre daarin de schending van het gelijkheidsbeginsel wordt aangevoerd, aangezien niet betwist kan worden dat de statutaire bepalingen tijdens de selectieprocedure ten aanzien van alle kandidaten op dezelfde wijze werden toegepast. Volgens de verwerende partij kan het gelijkheidsbeginsel dan ook niet geschonden zijn, te meer daar de verzoeker geen enkele kritiek formuleert op de concrete beoordeling van de verschillende kandidaten. De verzoeker betwist ook niet dat de tussenkomende partij de meest geschikte kandidaat is en argumenteert evenmin waarom hij zelf meer geschikt zou zijn voor de toe te wijzen functie dan de tussenkomende partij.

De verwerende partij antwoordt voorts dat de verzoeker de vermeende schending van het onpartijdigheidsbeginsel niet staft met concrete gegevens waaruit de partijdigheid van de betrokkenen blijkt of waarmee ze aannemelijk wordt gemaakt. Bovendien dient de toepassing van het onpartijdigheidsbeginsel te worden beoordeeld met inachtneming van de eigen aard en de bijzondere structuur van het bestuur.

De verwerende partij licht de bestuurlijke organisatie van de Vlaamse overheid en, meer in het bijzonder, van het Agentschap voor Binnenlands

Bestuur uitvoerig toe, met inbegrip van de rol van de diverse bij de selectie betrokken personen en organen. Uitgaande van deze toelichting argumenteert de verwerende partij dat zelfs geen schijn van partijdigheid bestaat in hoofde van de personen waarvan de verzoeker de onpartijdigheid in twijfel trekt.

Zij laat dienaangaande het volgende gelden:

- afdelingshoofd Johan Ide was niet rechtstreeks betrokken bij de externe potentieelinschatting, zodat zijn lidmaatschap van de raad van bestuur van Jobpunt Vlaanderen hem later in de procedure niet heeft kunnen verhinderen om een ander standpunt in te nemen dan de deskundigen van Jobpunt Vlaanderen. De verzoeker verliest bovendien uit het oog dat zowel de examenjury als het directiecomité collegiale organen zijn die na een geheime stemming tot een eenparig besluit gekomen zijn. De verzoeker beweert niet dat afdelingshoofd Johan Ide alle andere leden van deze organen van zijn standpunt heeft kunnen overtuigen. Overigens mist de kritiek van de verzoeker feitelijke grondslag, aangezien de examenjury de verzoeker voor de functie van adviseur Internationale Aangelegenheden geschikt heeft bevonden in weerwil van de voor hem ongunstige externe potentieelinschatting.
- wat het optreden van de examenjury betreft, kan volgens de verwerende partij niet worden ingezien hoe enige schijn van partijdigheid zou zijn ontstaan doordat de administrateur-generaal de verzoeker bij de interne potentieelinschatting geschikt heeft geacht en de examenjury hem niet geschikt heeft bevonden. Voorts levert de verzoeker geen kritiek op de motivering van de beoordeling van de examenjury, die bovendien het werk is van een collegiaal orgaan en niet van één van de in vraag gestelde personen.
- aangezien de samenstelling van de examenjury niet in het Vlaams personeelsstatuut is geregeld, beschikt de benoemende overheid op dit vlak over een ruime discretionaire bevoegdheid. De verzoeker beweert niet dat te dezen die samenstelling kennelijk onredelijk is. Evenmin valt in te zien wat er kennelijk onredelijk zou zijn aan het feit dat leidinggevende ambtenaren de vaktechnische competenties beoordelen van de kandidaten. Zij zijn immers het best geplaatst voor de beoordeling van hun ondergeschikten. Bovendien gaat het

onpartijdigheidsbeginsel als beginsel van behoorlijk bestuur niet zover dat bij de samenstelling van examencommissies in het algemeen personen moeten worden geweerd die als leidend ambtenaar de verantwoordelijkheid dragen voor de werking van het agentschap en de selectie van personeelsleden.

- het feit dat het directiecomité of managementorgaan op één lid na uit dezelfde personen bestaat als de examenjury, levert op zich geen bewijs van enige (schijn van) partijdigheid, zeker niet nu dit orgaan een andere opdracht heeft en een andere appreciatie uitbrengt. Uit een verschillende beoordeling blijkt integendeel dat het directiecomité, ondanks de nagenoeg identieke samenstelling als de examenjury, tot een nieuwe, objectieve en onpartijdige beoordeling is gekomen. Ook deze beoordeling is daarenboven een beoordeling van een collegiaal orgaan.
- het is eigen aan een willig beroep dat het orgaan dat het betwiste advies uitbracht, zelf oordeelt over de bezwaren tegen dat advies. Ook hierin kan geen schending van het onpartijdigheidsbeginsel worden gezien.
- de verzoeker kan bezwaarlijk aanstoot nemen aan het feit dat de lijnmanager als benoemende overheid het advies van het directiecomité heeft gevolgd.

De verwerende partij beklemtoont nog dat in elke fase van de selectieprocedure een ander soort competenties wordt beoordeeld, en dit telkens volgens een andere methode. Bijgevolg kunnen de verschillende beoordelingen ten aanzien van eenzelfde kandidaat tot verschillende conclusies leiden. De personen en organen die bij deze beoordelingen zijn betrokken, kan geen (schijn van) partijdigheid worden verweten.

De verzoeker gaat er volgens de verwerende partij bovendien aan voorbij dat de geldende bepalingen gelijk werden toegepast ten aanzien van elke kandidaat. Evenzeer moet worden vastgesteld dat de verzoeker geen kritiek levert op de diverse beoordelingen die in de loop van de procedure aan de verschillende kandidaten werden gegeven.

15. De tussenkomen partij betwist eveneens de ontvankelijkheid van het middel in zoverre het gesteund is op de schending van het

gelijkheidsbeginsel. Zij laat gelden dat de statutaire bepalingen inzake de bevorderingsprocedure in elk geval op dezelfde manier werden toegepast ten aanzien van alle kandidaten.

Ten gronde betoogt de tussenkomen partij dat de verzoeker geen concrete elementen aanvoert waaruit blijkt dat de door hem genoemde actoren, die inderdaad meermaals zijn tussengekomen tijdens de selectieprocedure, partijdig zijn geweest of zelfs maar een schijn van partijdigheid hebben opgewekt. De omstandigheid dat bepaalde actoren meermaals zijn tussengekomen in de bevorderingsprocedure, toont op zich niet aan dat zij zich schuldig hebben gemaakt aan enige vorm van partijdigheid.

De tussenkomen partij stelt voorts dat de verzoeker geen kritiek uitoefent op de diverse beoordelingen van de verschillende kandidaten tijdens de selectieprocedure. Zij wijst er ook op dat de verzoeker evenmin beweert dat de titels en verdiensten van de verschillende kandidaten op enig moment van de selectieprocedure niet op een objectieve wijze werden onderzocht. Volgens haar trekt de verzoeker ook niet in twijfel dat zij de meest geschikte kandidaat is.

16. De verzoeker repliceert vooreerst dat het middel wel degelijk ontvankelijk is in zoverre het steunt op de schending van het gelijkheidsbeginsel. Hij betoogt dat zijn toestand vergeleken moet worden met de toestand waarin alle categorieën van burgers verkeren die op eenzelfde waarborg, zoals deze van de rechtszekerheid, aanspraak kunnen maken, dus niet enkel met de toestand van burgers die aan dezelfde bevorderingsprocedure hebben deelgenomen. Hij voegt eraan toe dat de schending van een grondrecht ipso facto een schending van het gelijkheidsbeginsel uitmaakt.

Ten gronde laat de verzoeker in zijn memorie van wederantwoord gelden dat de omstandigheid dat het Vlaams personeelsstatuut de onpartijdigheid niet oplegt of organiseert, niet belet dat het onpartijdigheidsbeginsel als aspect van het gelijkheidsbeginsel toepassing vindt, en dat bijgevolg

de procedure zodanig moet worden geregeld en toegepast dat elke zweem of vrees van partijdigheid wordt uitgesloten. De verzoeker verwijst hierbij naar rechtspraak van de Raad van State die stelt dat de leden van een collegiaal overheidsorgaan zich moeten onthouden van deelname aan beraadslagingen wanneer hun optreden door omstandigheden verdacht kan zijn. Volgens de verzoeker is daartoe voldoende dat de mogelijkheid van partijdigheid bestaat.

Voorts herhaalt de verzoeker zijn betoog met betrekking tot de veelvuldige tussenkomst van bepaalde actoren in de selectieprocedure. Hij acht het vanzelfsprekend dat het managementcomité zichzelf niet zal tegenspreken bij het nemen van een beslissing over zijn bezwaar tegen het initiële advies. Volgens hem kan dit bezwaar niet worden beschouwd als een willig beroep waarbij een rechtszoekende zich vrijwillig richt tot het orgaan dat de betwiste beslissing nam, maar betreft het integendeel een fase in de procedure waarin uitdrukkelijk door de regelgeving is voorzien en waarbij het managementcomité verplicht is om over het bezwaar te beslissen.

De verzoeker stelt dat de enkele omstandigheid dat collegiaal wordt beslist niet relevant is, aangezien de effectieve mogelijkheid tot beïnvloeding van de beraadslaging volstaat om een legitieme vrees voor partijdigheid te voeden.

Volgens de verzoeker is ook het feit dat de samenstelling van de examenjury niet is geregeld in het Vlaams personeelsstatuut niet dienstig. Bij afwezigheid van een normatieve regeling is het integendeel gemakkelijk om deze samenstelling zo te organiseren dat niemand wordt opgenomen die om een of andere reden een vrees voor partijdigheid kan doen ontstaan.

17. De verzoeker laat in zijn laatste memorie met betrekking tot de ontvankelijkheid van het middel nog gelden dat niet kan worden aangenomen dat inzake benoemingen en bevorderingen slechts een vergelijking dient te worden gemaakt tussen de wijze waarop de onderscheiden kandidaten werden behandeld

en dat, zo daarin geen verschil kan worden ontwaard, het gelijkheidsbeginsel niet geschonden kan zijn, zelfs niet indien de behandeling van alle kandidaten onwettig is verlopen. Volgens de verzoeker is de waarborg waarop elke burger aanspraak kan maken om op gelijke wijze en “binnen een fairplay-procedure” toegang te krijgen tot het openbaar ambt, begrepen in het gelijkheidsbeginsel. Dit maakt, aldus de verzoeker, een grondrecht uit waarvan de schending ipso facto de schending van het gelijkheidsbeginsel met zich meebrengt. Aldus dient te worden geoordeeld dat het gelijkheidsbeginsel in benoemings- en bevorderingszaken geschonden is wanneer geen van de kandidaten die aan een selectieprocedure hebben deelgenomen wettig en grondwettig werd behandeld, terwijl burgers die aan een andere selectieprocedure hebben deelgenomen wel een correcte behandeling hebben gekregen. Te dezen is er een schending van het gelijkheidsbeginsel doordat aan een bepaalde groep van burgers niet dezelfde waarborg van objectieve beoordeling werd gegeven als aan burgers die deelnemen aan een bevorderingsronde die structureel zodanig is georganiseerd dat er geen objectieve en redelijke vrees voor een gebrek aan onpartijdigheid bestaat.

De verzoeker betoogt voorts nog dat de aangevoerde schending van artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten te dezen wel relevant is, ook al verleent dit artikel geen grotere waarborg dan diegene die wordt geboden door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Immers, indien wordt besloten tot de schending van de laatstgenoemde artikelen, dan is er evenzeer sprake van een schending van artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, dat aan burgers een gelijkwaardige waarborg biedt op een gelijke behandeling.

De verzoeker benadrukt ook dat hij met het middel niet de subjectieve partijdigheid van de betrokken actoren heeft aangevoerd, maar de structurele partijdigheid van de selectieprocedure. De wijze waarop deze procedure is georganiseerd, wekt volgens de verzoeker onmiskenbaar een schijn van partijdigheid doordat meermaals dezelfde actoren tussenkomen in soms tegenstrijdige of ondeontologische posities. Wat het collegiale karakter van de

genomen beslissingen betreft, laat de verzoeker gelden dat hij de deliberaties niet heeft bijgewoond en geen kennis heeft van het individueel stemgedrag van de leden, maar dat niet kan worden uitgesloten dat een deelnemend lid aan de deliberatie de overtuiging van de andere leden heeft kunnen beïnvloeden. Precies om die reden volstaat een objectieve vrees voor mogelijke partijdigheid om te besluiten tot een schending van het onpartijdigheidsbeginsel, dat als algemeen grondbeginsel eveneens vervat is in artikel 6.1 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens.

De verzoeker laat ten slotte nog gelden dat de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, het Hof van Cassatie en de Raad van State, alsmede de doctrine in die zin zijn gevestigd dat partijdigheid niet effectief bewezen moet worden, maar dat een schijn van partijdigheid volstaat.

Beoordeling

18. De verzoeker voert in essentie aan dat de selectieprocedure werd georganiseerd met schending van het onpartijdigheidsbeginsel en dat deze schending ipso facto ook een schending impliceert van het gelijkheidsbeginsel, zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, aangezien hij daardoor anders wordt behandeld dan alle andere categorieën van burgers aan wie de waarborg van onpartijdigheid in vergelijkbare omstandigheden wel is gegund. De aangevoerde schending van het gelijkheidsbeginsel valt aldus samen met de aangevoerde schending van het onpartijdigheidsbeginsel en is in zoverre ontvankelijk.

19. Het onpartijdigheidsbeginsel waarborgt zowel de persoonlijke onpartijdigheid van de personeelsleden en de leden van de bestuurlijke organen die mede een beslissing nemen, als de structurele onpartijdigheid van die personeelsleden en bestuurlijke organen op het vlak van de organisatie van deze

organen, het verloop van de procedure en het tot stand komen van hun beslissingen.

20. Voor zover de verzoeker in het middel de schending aanvoert van de structurele onpartijdigheid, moet erop worden gewezen dat het onpartijdigheidsbeginsel slechts van toepassing is op organen van actief bestuur, indien de toepassing ervan verenigbaar is met de eigen aard, inzonderheid de eigen structuur van het bestuur. Zo mag de toepassing van het onpartijdigheidsbeginsel er niet toe leiden dat het nemen van een regelmatige beslissing onmogelijk wordt, met name doordat dit beginsel het optreden van het bevoegde orgaan onmogelijk zou maken.

Artikel VI 40 van het Vlaams personeelsstatuut bepaalt op het ogenblik van het bestreden besluit onder meer het volgende met betrekking tot de organisatie van de bevorderingsprocedure:

“Art. VI 40. § 1. [...]

§ 2. [...]

§ 3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd:

1° tot de graad van adviseur;

[...]

§ 4. [...]

§ 5. Om te bevorderen overeenkomstig dit artikel moet de ambtenaar slagen voor een proef waarbij zijn functiespecifieke competenties getest worden.

Deze functiespecifieke competenties worden beoordeeld op basis van een interne potentieelinschatting door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting. Daarnaast moeten de kandidaten in een selectiegesprek hun expertise voorstellen ten aanzien van een jury waarin een externe expert zitting kan hebben.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling adviseert aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties.

De kandidaten worden in kennis gesteld van het advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

Als een kandidaat zich benadeeld acht, kan hij binnen 15 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Hij wordt op zijn verzoek gehoord door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

§ 6. De lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat en kent de bevordering toe.”

Uit de voormelde bepalingen blijkt dat diverse personen en organen vanwege de regelgever uitdrukkelijk een bevoegdheid hebben gekregen in het kader van de bevorderingsprocedure van adviseur en dat deze bevoegdheidstoewijzing impliceert dat sommige leden van deze organen meermaals in deze procedure dienen tussen te komen. Op zich impliceert deze regeling niet dat in hunnen hoofde minstens een schijn van partijdigheid bestaat. De betrokkenen zijn immers in de verschillende fasen van de bevorderingsprocedure waarin zij tussenkomen, telkens ertoe gehouden om de zaak opnieuw te bekijken en een nieuwe beslissing te nemen, rekening houdend met telkens verschillende voorwerpen van beoordeling en daaraan aangepaste beoordelingsmethoden. Het is dus geenszins zo dat wanneer de betrokken personen en organen in een bepaald stadium van de procedure een beslissing nemen, zij daarmee te kennen zouden kunnen geven dat zij terugkomen op een oordeel dat zij in een eerder stadium van de procedure hebben gevormd en kenbaar hebben gemaakt, waardoor hun onpartijdigheid in het gedrang zou komen.

Daargelaten of het aannemen van de schending van de structurele onpartijdigheid zoals ze door de verzoeker wordt aangevoerd, de Raad van State ertoe zou verplichten om de voormelde reglementaire bepalingen op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing te laten, moet derhalve worden besloten dat uit de voormelde reglementaire bepalingen hoe dan ook geen schending van de structurele onpartijdigheid van de personen en organen aan wie een beslissingsbevoegdheid in het kader van de bevorderingsprocedure is toegewezen, kan worden afgeleid.

21. Voor zover de verzoeker in het middel de schending aanvoert van de subjectieve onpartijdigheid, dient erop te worden gewezen dat het onpartijdigheidsbeginsel vereist dat een personeelslid, een beraadslagend orgaan of een lid daarvan zich onthoudt van deelname aan de vergadering waarin een beslissing wordt genomen over een onderwerp waarbij de betrokkene, het orgaan of een lid daarvan een rechtstreeks en persoonlijk belang heeft, zodat hij geacht

moet worden niet meer op een objectieve wijze te kunnen oordelen. Een belang kan hierbij van morele aard zijn, wanneer een lid van een beraadslagend orgaan reeds een duidelijk standpunt heeft ingenomen en niet zonder gezichtsverlies op zijn standpunt zou kunnen terugkomen.

Een verzoeker mag zich niet in het algemeen beklagen over subjectieve partijdigheid, maar moet precieze feiten of concrete aanwijzingen aanhalen die de aangevoerde partijdigheid aantonen. Betreft het een collegiaal orgaan, dan kan de aantasting van zijn onpartijdigheid maar in aanmerking worden genomen als enerzijds precieze, wettelijk vastgestelde feiten worden aangevoerd die een redelijke twijfel kunnen doen ontstaan omtrent de partijdigheid van één of meer leden van het college, en als anderzijds uit de omstandigheden van de zaak blijkt dat de partijdigheid van dit lid of deze leden het hele college heeft kunnen beïnvloeden.

22. Waar de verzoeker stelt dat administrateur-generaal Guido Decoster, afdelingshoofd Johan Ide en het managementorgaan meermaals zijn opgetreden, zodat in hunnen hoofde een schijn van partijdigheid bestaat, dient te worden vastgesteld dat de verzoeker geen concrete elementen aanvoert waaruit blijkt dat deze personen of dit orgaan vooringenomen of partijdig zijn geweest ten nadele van de verzoeker. Het loutere gegeven dat deze personen en dit orgaan in verschillende fasen van de bevorderingsprocedure zijn tussengekomen, kan niet doen besluiten tot hun vooringenomenheid of partijdigheid ten nadele van de verzoeker, aangezien -zoals hiervóór gesteld- in elke fase een ander oordeel wordt gevormd op basis van onder meer andere gegevens.

Bovendien dient te worden vastgesteld dat de administrateur-generaal de verzoeker bij de interne potentieelinschatting geschikt heeft geacht. In de vier andere procedurefasen waarin de administrateur-generaal is opgetreden, te weten de beoordeling van de presentatie en het interview door de examenjury, de advisering door het directiecomité over de functiespecifieke competenties, de beoordeling van verzoekers bezwaar door het directiecomité en

de eindbeslissing, werd de verzoeker niet geschikt bevonden. Het valt niet in te zien hoe hieruit de partijdigheid van de administrateur-generaal zou kunnen worden afgeleid.

Hetzelfde geldt voor de beoordeling door het directiecomité. De omstandigheid dat het directiecomité zelf oordeelt over de bezwaren die de verzoeker heeft aangevoerd tegen het advies van dit comité over zijn functiespecifieke competenties, wijst als zodanig geenszins op de partijdigheid van dit comité ten nadele van de verzoeker.

Ook de aangevoerde partijdigheid van afdelingshoofd Johan Ide kan niet worden aangenomen. De verzoeker kreeg een ongunstige externe potentieelinschatting van Jobpunt Vlaanderen, waar het genoemde afdelingshoofd in de raad van bestuur zetelt. Uit niets blijkt evenwel dat dit afdelingshoofd rechtstreeks betrokken is geweest bij de externe potentieelinschatting, laat staan dat hij zich daarbij een ongunstig oordeel over verzoekers geschiktheid heeft gevormd, waarop hij in een latere fase van de selectieprocedure niet meer zonder gezichtsverlies kon terugkomen.

23. Uit wat voorafgaat volgt dat niet blijkt dat het bestreden besluit is tot stand gekomen met schending van het onpartijdigheidsbeginsel. Bijgevolg kan ook de aangevoerde schending van het gelijkheidsbeginsel niet worden aangenomen.

24. Het middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

25. De verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van artikel VI 40, § 5, tweede lid, van het Vlaams personeelsstatuut.

Hij laat gelden dat Jobpunt Vlaanderen, dat instond voor de externe potentieelinschatting, moet worden beschouwd als een orgaan van interne organisatie, zodat het geen externe potentieelinschatting zoals bedoeld in de genoemde reglementaire bepaling vermocht uit te voeren.

De verzoeker argumenteert dat Jobpunt Vlaanderen voor de toepassing van de overheidsopdrachtenreglementering in de verhouding met zijn vennoten wordt beschouwd als een “in house”-orgaan. Ook uit het beheersreglement blijkt volgens de verzoeker dat Jobpunt Vlaanderen geen “extern kantoor” is, aangezien dit reglement bepaalt dat samen met de vennoot wordt beslist of voor een specifieke opdracht een extern kantoor wordt ingeschakeld. Voorts zou ook het directiecomité Jobpunt Vlaanderen niet beschouwen als een “externe ondersteuning”, maar als een dienst van eigen huis die zelfs kosteloos werkt.

26. De verwerende partij antwoordt dat het Vlaams personeelsstatuut niet definieert wat onder een externe potentieelinschatting moet worden begrepen. Derhalve dient voor de interpretatie van dit begrip te worden gekeken naar het gewone taalgebruik en naar de toelichting bij artikel VI 40, § 5, van het Vlaams personeelsstatuut. Deze toelichting sluit, aldus de verwerende partij, zelfs niet uit dat de externe potentieelinschatting gebeurt door dezelfde entiteit als die van de lijnmanager of door interne assessoren, op voorwaarde dat de externe potentieelinschatter een andere persoon of instantie is dan de lijnmanager, die de interne potentieelinschatting heeft uitgevoerd.

De verwerende partij wijst erop dat de externe potentieelinschatting werd uitgevoerd door de coöperatieve vennootschap Jobpunt Vlaanderen, die werd opgericht door de Vlaamse regering, na daartoe gemachtigd te zijn door het Vlaams Parlement. Het betreft een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap zoals bedoeld in artikel 29 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003.

De verwerende partij stelt voorts dat de verzoeker de verhouding tussen Jobpunt Vlaanderen en de Vlaamse administratie in haar geheel of binnen het Vlaams ministerie van Bestuurszaken schetst, terwijl te dezen enkel de verhouding tussen het extern verzelfstandigd agentschap Jobpunt Vlaanderen en het intern verzelfstandigd Agentschap voor Binnenlands Bestuur van belang is. Het laatstgenoemde agentschap oefent geen enkele vorm van toezicht uit op Jobpunt Vlaanderen, dus ook niet op de uitvoering van individuele opdrachten. Het in het beheersreglement gebruikte woord “extern” wijst er enkel op dat Jobpunt Vlaanderen voor het uitvoeren van een specifieke opdracht gebruik kan maken van eigen personeel, dan wel de opdracht kan uitbesteden aan een extern selectiekantoor. Uit het verslag van het directiecomité van 6 maart 2008 kan enkel worden afgeleid dat de ondersteuning door Jobpunt Vlaanderen wordt beschouwd als een, weliswaar kosteloze, externe ondersteuning en dat bijkomende externe ondersteuning daarentegen bijkomende financiële middelen vereist.

De verwerende partij besluit dat Jobpunt Vlaanderen enkel kan worden beschouwd als een extern orgaan dat redelijkerwijze kan instaan voor de externe potentieelinschatting.

27. De tussenkomende partij laat gelden dat uit de toelichting bij artikel VI 40, § 5, van het Vlaams personeelsstatuut duidelijk blijkt dat voor een externe potentieelinschatting enkel vereist is dat deze wordt verricht door een andere persoon of instantie dan diegene die instaat voor de interne potentieelinschatting, te dezen de lijnmanager. Volgens de tussenkomende partij kan niet ernstig worden betwist dat Jobpunt Vlaanderen een externe entiteit is ten

aanzien van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur en dan ook redelijkerwijze kon instaan voor de externe potentieelinschatting.

De tussenkomen partij laat voorts gelden dat de verzoeker de wijze waarop de externe potentieelinschatting is gebeurd, niet bekritiseert.

28. De verzoeker repliceert dat uit artikel 18, § 1, van het besluit van de Vlaamse regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie blijkt dat Jobpunt Vlaanderen een intern orgaan is, dat behoort tot het beleidsdomein bestuurszaken en/of het Vlaams Ministerie van Bestuurszaken. Het feit dat Jobpunt Vlaanderen de vorm van een coöperatieve vennootschap heeft aangenomen of een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap is, doet hieraan geen afbreuk.

De verzoeker betoogt dat de Vlaamse Gemeenschap en Jobpunt Vlaanderen in het verleden alles in het werk hebben gesteld om dit laatste voor de toepassing van de overheidsopdrachtenreglementering te laten beschouwen als een intern orgaan, terwijl diezelfde partijen nu voorhouden dat Jobpunt Vlaanderen toch een extern orgaan is, ofschoon het “wetshalve” een orgaan of een onderdeel is van het Vlaams Ministerie van Bestuurszaken, waarvan ook de te benoemen adviseur Beleidsondersteuning deel uitmaakt, als lid van het Team Administrateur-generaal.

Volgens de verzoeker geven de verwerende en tussenkomen partijen een zeer specifieke en beperkte definitie van de term “externe” potentieelinschatting, die niet overeenstemt met de algemene spraakgebruikelijke betekenis van die term. De verzoeker stelt dat de verwerende en de tussenkomen partijen voor die interpretatie teruggrijpen naar een toelichting bij het Vlaams personeelsstatuut waarvan noch de vindplaats, noch de auteur duidelijk is en die geen enkele rechtswaarde heeft. Zelfs indien het zou gaan om een stuk dat deel uitmaakt van de parlementaire voorbereiding van wetten, decreten of ordonnances, is deze toelichting irrelevant, aangezien enkel de tekst van de wet of het decreet

verordenende werking heeft. Uitgaande van de spraakgebruikelijke betekenis die een rechtsnorm in beginsel moet krijgen, kan de toelichting bezwaarlijk stellen dat een “externe” inschatting ook kan gebeuren door “interne” assessoren, aangezien een dergelijke stelling een tegenstrijdigheid inhoudt. De verzoeker merkt op dat “extern” dient te worden begrepen als “buiten iets liggend, van buiten komend”.

29. De verzoeker herhaalt in zijn laatste memorie dat de termen “eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting” in artikel VI 40, § 5, van het Vlaams personeelsstatuut dienen te worden begrepen in hun spraakgebruikelijke betekenis en zonder rekening te houden met de toelichting bij het Vlaams personeelsstatuut, dat een van die spraakgebruikelijke betekenis afwijkende invulling geeft aan dit artikel. De verzoeker laat gelden dat rechtsleer en rechtspraak duidelijk in die zin gevestigd zijn dat interpretatie slechts noodzakelijk is wanneer een wettekst onduidelijk is, en dat, wanneer een tekst op een bepaald punt onduidelijk is, daaraan de gebruikelijke betekenis moet worden gegeven. De verzoeker stelt voorts dat wanneer een wettekst duidelijk is, daaraan geen andere draagwijdte mag worden gegeven door aan te voeren dat uit de voorbereidende werken blijkt dat de auteur van die tekst een andere betekenis voor ogen stond.

Zeker kan volgens de verzoeker geen rekening worden gehouden met de inhoud van een uitsluitend op het internet terug te vinden toelichting, die noch deel uitmaakt van voorbereidende werken -die er niet zijn-, noch van het verslag aan de regering. Anders zou afbreuk worden gedaan aan het principe van het tegensprekelijk debat, nu die toelichting geen deel uitmaakt van het administratief dossier en zij evenmin officieel is bekendgemaakt. Met enkel via het internet ter beschikking staande documenten kan volgens de verzoeker rechtens geen rekening worden gehouden, omdat deze informatie niet voor eenieder toegankelijk is en de betrouwbaarheid ervan niet gewaarborgd is. Alleszins heeft de kwestieuze toelichting geen enkele rechtswaarde, aangezien de auteur ervan onbekend is.

Bovendien blijkt uit een lezing van artikel VI 40, § 5, van het Vlaams personeelsstatuut dat de eerste fase van de bevorderingsprocedure wordt uitgevoerd door de lijnmanager, daarin gesteund door andere instanties die alle behoren tot het beleidsdomein Bestuurszaken, zodat een externe potentieelinschatting ter aanvulling enkel zinvol kan zijn indien ze wordt uitgevoerd door een extern audit- of selectiebureau. Volgens de verzoeker blijkt uit het arrest Dessein, nr. 202.437 van 29 maart 2010, van de Raad van State dat het voorheen gebruikelijk was dat de externe potentieelinschatting werd uitgevoerd door een extern selectiebureau. Er is, aldus de verzoeker, geen reden om aan te nemen dat de externe potentieelinschatting waarvan sprake in het Vlaams personeelsstatuut een andere is dan diegene vermeld in het besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, waarvan toepassing werd gemaakt in het genoemde arrest van de Raad van State.

Beoordeling

30. De verzoeker moet worden bijgevalen waar hij stelt dat de interpretatie van een normatieve tekst zich slechts opdringt voor zover deze tekst onduidelijk is en dat de termen van een dergelijke tekst in beginsel overeenkomstig hun spraakgebruikelijke betekenis moeten worden begrepen.

31. Artikel VI 40, § 5, eerste en tweede lid, van het Vlaams personeelsstatuut luidt als volgt:

“Art. VI 40. §5.

Om te bevorderen overeenkomstig dit artikel moet de ambtenaar slagen voor een proef waarbij zijn functiespecifieke competenties getest worden.

Deze functiespecifieke competenties worden beoordeeld op basis van een interne potentieelinschatting door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting. Daarnaast moeten de kandidaten in een selectiegesprek hun expertise voorstellen ten aanzien van een jury waarin een externe expert zitting kan hebben.”

Het aangehaalde tweede lid voorziet in een interne potentieelinschatting die wordt uitgevoerd door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een “externe” potentieelinschatting.

Krachtens artikel I 2, 10°, van het Vlaams personeelsstatuut moet onder “de lijnmanager” worden verstaan: “het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent”. Krachtens artikel I 2, 3°, moet onder “een entiteit” worden verstaan: “een departement, een IVA [intern verzelfstandigd agentschap] of een EVA [publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap]”.

In zijn spraakgebruikelijke betekenis moet de “externe” potentieelinschatting worden begrepen als een potentieelinschatting die gebeurt buiten de entiteit waar de bevordering plaatsheeft en de interne potentieelinschatting is gebeurd.

Te dezen heeft de kwestieuze bevordering plaats binnen het intern verzelfstandigd Agentschap voor Binnenlands Bestuur, dit is een entiteit in de zin van artikel I 2, 3°, van het Vlaams personeelsstatuut. De lijnmanager die belast was met de interne potentieelinschatting, is de administrateur-generaal van het genoemde agentschap. De externe potentieelinschatting diende dan ook buiten het genoemde agentschap plaats te hebben. Dit blijkt ook effectief zo gebeurd te zijn, aangezien de externe potentieelinschatting werd verricht door Jobpunt Vlaanderen, een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap, dat alleszins een entiteit is die moet worden onderscheiden van het intern verzelfstandigd Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

De omstandigheid dat zowel het Agentschap voor Binnenlands Bestuur als Jobpunt Vlaanderen krachtens artikel 18, § 1, van het besluit van de Vlaamse regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de

Vlaamse administratie onder het beleidsdomein Bestuurszaken ressorteren, doet hieraan geen afbreuk. Ook het gegeven dat Jobpunt Vlaanderen volgens zijn beheersreglement zelf een “extern kantoor” kan inschakelen voor specifieke opdrachten en dat het directiecomité Jobpunt Vlaanderen zou beschouwen als een dienst van eigen huis waarop het kosteloos beroep kan doen, verandert niets daaraan.

32. Het middel is niet gegrond.

C. Derde middel

Eerste onderdeel

Standpunt van de partijen

33. De verzoeker voert in een eerste onderdeel van het middel de schending aan van artikel 2, § 1, eerste lid, 1^o, a, en tweede lid, (lees: artikel 2, § 1, 1^o, a) van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (hierna: de wet van 19 december 1974), alsmede van artikel 3, 11^o, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1^o, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (hierna: het koninklijk besluit van 29 augustus 1985).

De verzoeker betoogt dat de vaststelling van een competentieprofiel om te kunnen worden bevorderd tot de graad van adviseur moet worden beschouwd als een regeling met betrekking tot “[de] bevordering, verandering van graad of verhoging in graad, bevordering door overgang naar het hoger niveau en enig ander stelsel van opbouw van de loopbaan, de overgang naar andere al dan niet gespecialiseerde functies, de uitoefening van een hoger ambt” in de zin van artikel 3, 11^o, van het koninklijk van 29 augustus 1985. Derhalve moet

de vaststelling van een dergelijk competentieprofiel het voorwerp uitmaken van voorafgaande syndicale onderhandeling. Te dezen werd het competentieprofiel uitsluitend door het directiecomité uitgewerkt en heeft de wettelijk verplichte syndicale onderhandeling niet plaatsgevonden.

34. De verwerende partij antwoordt dat enkel moet worden onderhandeld over belangrijke aangelegenheden met een algemene draagwijdte. Zij betoogt dat de materies waarover onderhandelingen vereist zijn, voornamelijk strikt juridische maatregelen van algemene aard zijn, met een zekere impact op het tewerkgesteld personeel. De term “grondregelingen” spreekt in die zin volgens haar voor zich. Het verslag aan de Koning verduidelijkt voorts wat moet worden begrepen onder grondregelingen in verband met het administratief statuut, inzonderheid betreffende bevorderingen in de zin van artikel 3, 11°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985. De vaststelling van een concreet competentieprofiel voor een welbepaalde functie, aan de hand waarvan de interne en externe potentieelinschatting en de functiespecifieke vaktechnische beoordeling gebeuren, behoort volgens de verwerende partij niet tot een dergelijke grondregeling.

De verwerende partij verwijst voorts naar de regeling betreffende de aanwerving van personeelsleden. Op basis van artikel 3, 1°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985, in samenhang gelezen met het bijbehorende verslag aan de Koning, argumenteert zij dat niet moet worden onderhandeld over de concrete, materiële organisatie en de afwikkeling van de examenprocedures. Er kan volgens haar niet worden ingezien waarom voor de bevordering andere, strengere regels zouden gelden dan voor de aanwerving van personeelsleden.

De verwerende partij besluit dat de representatieve vakorganisaties kennelijk dit standpunt delen, aangezien zij geen opmerkingen dienaangaande hebben geformuleerd, terwijl zij daartoe meermaals de gelegenheid

hebben gehad, minstens op de vergaderingen van het Entiteitsoverlegcomité van 22 april 2008 en 30 september 2008.

35. De tussenkomen partij stelt dat syndicaal overleg enkel dient plaats te hebben over belangrijke aangelegenheden met een algemene draagwijdte. De vaststelling van een concreet competentieprofiel voor een bepaalde functie kan volgens haar bezwaarlijk als een belangrijke aangelegenheid worden beschouwd, laat staan als een aangelegenheid met een algemene draagwijdte.

36. De verzoeker repliceert dat de functie van adviseur Beleidsondersteuning voor het eerst vacant werd verklaard. Het bijbehorende functieprofiel is een bevorderingsvoorwaarde, zodat de vaststelling daarvan een grondregeling van het administratief statuut betreft, die aan voorafgaande onderhandeling met de representatieve vakorganisaties onderworpen is.

De verwijzing door de verwerende partij naar artikel 3, 1°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 en naar het bijbehorende verslag aan de Koning is volgens de verzoeker niet relevant, aangezien dit artikel te dezen niet van toepassing is en bovendien het verslag zelf geen wettekst is.

Het argument van de verwerende partij dat de vakorganisaties zelf in het verleden geen opmerkingen hebben gemaakt, is volgens de verzoeker niet dienstig, aangezien een wetskrachtige norm niet geacht kan worden correct te zijn toegepast omwille van het eventuele stilzwijgen van een vakorganisatie.

37. De verzoeker herhaalt in zijn laatste memorie dat de voorwaarden waaraan de kandidaten dienen te voldoen om in aanmerking te komen voor benoeming in een voordien niet bestaande functie of ambt als een statutaire grondregeling dienen te worden beschouwd. Uit het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 kan worden afgeleid dat de controle op het vervullen van de toelatingsvoorwaarden en de toelaatbaarheidsvereisten niet tot de grondregelingen behoort waarover

onderhandeling noodzakelijk is, zodat, a contrario, moet worden aangenomen dat de toelatingsvoorwaarden zelf wel een grondregeling betreffen waarover syndicale onderhandeling vereist is.

De verzoeker verwijst onder meer naar het arrest Mombeek, nr. 36.183 van 8 januari 1991, van de Raad van State waarin werd geoordeeld dat de voorwaarden voor de aanwerving van tijdelijke agenten, gesubsidieerde contractuelen en tewerkgestelde werklozen tot de basisregelingen of grondregelingen van het statuut behoren en dienvolgens syndicale onderhandeling vereisen. Volgens de verzoeker geldt hetzelfde voor het profiel dat wordt vereist om in een nieuw gecreëerde functie te worden benoemd.

Beoordeling

38. Artikel 2, § 1, van de wet van 19 december 1974 luidt als volgt:

“Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités vaststellen:

1° grondregelingen ter zake van:

a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;

[...]

De Koning wijst de grondregelingen aan, met opgaaf, hetzij van de daarin behandelde stof, hetzij van de daarin opgenomen bepalingen. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.

[...]

2° verordeningsbepalingen welke zij uitvaardigen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen, met het oog op de latere vaststelling van de personeelsinformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.

De Koning bepaalt wat onder organisatie van het werk dient te worden verstaan in de zin van deze wet. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.”

Uit de parlementaire voorbereiding van de wet blijkt de wil van de wetgever om een onderscheid te maken tussen “belangrijke” of “essentiële”

aspecten van onder meer het administratief statuut, die aan onderhandeling worden onderworpen, en de minder belangrijke aspecten ervan die aan overleg worden onderworpen (Parl. St. Kamer 1970-1971, nr. 889/1, p. 6).

39. De grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de genoemde wet worden nader bepaald bij koninklijk besluit van 29 augustus 1985. Artikel 3 van dit koninklijk besluit bepaalt als volgt wat moet worden begrepen onder grondregelingen van het administratief statuut:

“Als grondregelingen in verband met het administratief statuut worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

- 1° de voorwaarden waaraan men moet voldoen om als personeelslid te worden aangeworven, tot de stage toegelaten of benoemd, met inbegrip van de deelnemingsvoorwaarden voor de eventueel eraan voorafgaande vergelijkende examens, examens of proeven en de regels volgens welke de examens worden georganiseerd en de examenprogramma's worden vastgesteld;
- 2° de aard en de duur van het dienstverband waarin de personeelsleden staan;
- 3° de rechten en de plichten van de personeelsleden, de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, evenals de regeling inzake cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;
- 4° de tuchtregeling;
- 5° de maatregelen van orde;
- 6° de aansprakelijkheid van de personeelsleden;
- 7° de regeling inzake beoordeling, waardebeoordeling of enig ander gelijkwaardig rapport;
- 8° de bepaling, de indeling, de rangschikking en de gelijkwaardigheid van de graden, ambten of functies;
- 9° de regeling inzake overplaatsing, mobiliteit of enig andere vorm van wedertewerkstelling of beziging van de personeelsleden in andere overheidsdiensten dan die waartoe zij behoren, alsook de regeling van toepassing op personeelsleden die met een opdracht worden belast;
- 10° de anciënniteitsstelsels;
- 11° de regeling inzake bevordering, verandering van graad of verhoging in graad, bevordering door overgang naar het hoger niveau en enig ander stelsel van opbouw van de loopbaan, de overgang naar andere al dan niet gespecialiseerde functies, de uitoefening van een hoger ambt en voor het onderwijs, de regeling van de selectie;
- 12° de administratieve standen, de omstandigheden waardoor ze worden bepaald en hun gevolgen op de toestand van de personeelsleden, met inbegrip van de regeling inzake vakantie, verlof of ter beschikkingstelling;
- 13° de regeling van de deeltijdse arbeid;

14° de regeling volgens welke het dienstverband van de personeelsleden kan worden beëindigd of volgens welke dat dienstverband kan worden onderbroken.”

Luidens het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 wordt met de regeling inzake bevordering en gelijkaardige stelsels in de zin van artikel 3, 11°, onder meer bedoeld: “de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de bevorderingen worden toegekend”.

40. De hiervóór aangehaalde bepalingen moeten restrictief worden geïnterpreteerd, aangezien verplichte, voorafgaande syndicale onderhandelingen een remmende werking hebben op de normale gelding van de wet van de veranderlijkheid die het bestuurlijk optreden beheerst.

41. Het competentieprofiel dat wordt vastgesteld bij bevordering in bepaalde functies, waaraan alle kandidaten in het kader van de selectieprocedure zullen worden getoetst, moet worden onderscheiden van de eigenlijke bevorderingsvoorwaarden. Te dezen geldt als bevorderingsvoorwaarde dat de kandidaten moeten slagen voor een proef waarbij hun functiespecifieke competenties worden getest. De concrete uitwerking van het competentieprofiel in het kader van een welbepaalde bevorderingsprocedure, zoals de bevordering van een adviseur Beleidsondersteuning bij het Team Administrateur-generaal, ook al zou het gaan om een voorheen niet bestaande betrekking, is slechts een uitvoeringsmaatregel van de eerder onderhandelde en vastgestelde bevorderingsvoorwaarden, die als zodanig niet kan worden beschouwd als een “grondregeling in verband met het administratief statuut” en derhalve zelf niet aan onderhandeling is onderworpen.

42. Het eerste onderdeel van het middel is niet gegrond

Tweede onderdeel

Standpunt van de partijen

43. In een tweede onderdeel van het middel voert de verzoeker de schending aan van artikel 17, 3°, van de wet van 19 december 1974 en van artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (hierna: het koninklijk besluit van 28 september 1984). Hij betoogt dat voor geen van de gesprekken en toetsen waaraan hij heeft deelgenomen, een vertegenwoordiger van enige representatieve vakorganisatie werd uitgenodigd. Volgens de verzoeker werd aldus “niet voorzien in de mogelijkheid om aanwezig te zijn op elke proef die voor [hem] werd georganiseerd”.

44. De verwerende en de tussenkomende partijen werpen vooreerst op dat het middelonderdeel niet ontvankelijk is, omdat de in het onderdeel geschonden geachte bepalingen enkel een prerogatief verlenen aan de representatieve vakorganisaties, waarvan de schending enkel door die vakorganisaties kan worden ingeroepen en niet door de verzoeker als deelnemer aan een proef of examen. De verwerende partij voegt hieraan toe dat haar geen bepaling bekend is die het personeelslid het recht op bijstand van een vakbondsafgevaardigde bij examens verleent en dat de verzoeker op geen enkel ogenblik heeft verzocht om de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde tijdens de examens. Bovendien voert de verzoeker geen concrete redenen aan op grond waarvan kan worden aangenomen dat ingevolge de afwezigheid van een vakbondsafgevaardigde het regelmatige verloop van de examens in het gedrang is gekomen.

Ten gronde betogen de verwerende en de tussenkomende partijen dat de toepasselijke bepalingen geen verplichting inhouden voor de overheid om de representatieve vakorganisaties speciaal op te roepen of uit te

nodigen telkens er examens worden georganiseerd. Het volstaat dat de representatieve vakorganisaties kennis hebben van het feit dat er examens worden georganiseerd, opdat zij hun prerogatieven zouden kunnen uitoefenen. Te dezen was dit zeker het geval, aangezien er tweemaal overleg is gepleegd binnen het Entiteitsoverlegcomité over het personeelsplan en de invulling van de N-2/A2-functies. Bovendien werden de representatieve vakorganisaties met een e-mailbericht van 10 juni 2008 geïnformeerd over de vacantverklaring van de betrokken functie, met weergave van het verloop en de timing van de selectieprocedure.

De verwerende partij voegt hieraan toe dat het binnen haar diensten geenszins gebruikelijk is dat bijkomend nog meer specifieke kennisgevingen gebeuren aan de representatieve vakorganisaties. Deze laatste hebben tot op heden nooit gesteld dat de huidige handelwijze hun prerogatieven zou miskennen of onregelmatig beperken.

45. De verzoeker repliceert dat de verwerende en tussenkommende partijen voorbijgaan aan artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 dat nadrukkelijk het recht van de representatieve vakorganisaties erkent om zich door een afgevaardigde te laten vertegenwoordigen in de examencommissies van elke proef of van elk examen georganiseerd voor de personeelsleden die zij vertegenwoordigen. Het gaat om een substantieel recht van de vakorganisaties om toezicht uit te oefenen op het verloop van de examenverrichtingen, de objectiviteit en de neutraliteit ervan. Dit houdt voor alle kandidaten een bijkomende waarborg in dat alles correct verloopt en biedt de afgevaardigden de mogelijkheid om, bij problemen, de kandidaten de nodige informatie te geven om tegen eventuele onregelmatigheden op te komen. Dit substantieel recht raakt volgens de verzoeker de openbare orde en mag door de overheid niet onwerkzaam worden gemaakt. Dit is het geval wanneer zij de representatieve vakorganisaties niet meedeelt waar en wanneer de proeven plaatsvinden. Het volstaat niet dat deze vakorganisaties op de hoogte worden gebracht van de beslissing om een betrekking vacant te verklaren. Zelf zijn zij niet verplicht om bij de diverse overheden navraag te doen waar en

wanneer de proeven plaatshebben. De omstandigheid dat de verwerende partij niet de gewoonte heeft om dienaangaande specifieke kennisgevingen te doen, is niet van belang, aangezien zij haar eigen nalatigheid of gewoonte contra legem niet kan invoeren tegen een uitdrukkelijke wettekst die een substantieel recht instelt.

46. In zijn laatste memorie laat de verzoeker nog gelden dat het vaste rechtspraak van de Raad van State is dat een verzoeker die belang heeft bij zijn beroep, ook steeds belang heeft bij elk middel dat tot de annulatie van de bestreden beslissing kan leiden.

De verzoeker stelt voorts dat het prerogatief van de representatieve vakorganisaties om vergelijkende en andere voor het personeel georganiseerde examens bij te wonen, door de wetgever werd ingesteld als een supplementaire waarborg voor de deelnemers aan deze examens. De omstandigheid dat de afgevaardigde niet mag deelnemen aan de deliberatie zelf, is volgens de verzoeker niet relevant voor de beoordeling van het belang dat hij heeft bij het middel. Van de kandidaat kan niet worden verlangd dat hij in concreto aantoont welk nadeel hij heeft ondergaan doordat de vakbondsafgevaardigde niet tot het examen was opgeroepen, aangezien dit een onmogelijke bewijslast met zich zou meebrengen. Integendeel volstaat het dat de kandidaat de kans heeft gemist dat een vakbondsafgevaardigde het wettelijk voorziene toezicht heeft kunnen uitoefenen.

Beoordeling

47. Artikel 17, 3°, van de wet van 19 december 1974, dat is opgenomen in een hoofdstuk over “prerogatieven van de representatieve vakorganisaties”, luidt als volgt:

“Art. 17. Onder de voorwaarden bepaald door de Koning en onverminderd de andere prerogatieven welke hun door deze wet worden toegekend, mogen de representatieve vakorganisaties:
[...]

3° aanwezig zijn op de vergelijkende examens en op de examens welke voor de personeelsleden worden georganiseerd onverminderd de prerogatieven van de examencommissies;”

Artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 bepaalt, eveneens in een hoofdstuk over “prerogatieven van de vakorganisaties”:

“Art. 14. Iedere representatieve vakorganisatie heeft het recht om zich door een afgevaardigde te laten vertegenwoordigen in de examencommissie van elk examen of vergelijkend examen voor werving van personeelsleden, alsook in de examencommissie van elk vergelijkend examen, van elke proef of van elk examen georganiseerd voor de personeelsleden die ze vertegenwoordigt.

De afgevaardigde moet zich onthouden van iedere bemoeiing met het normaal verloop van het vergelijkend examen, van de proef of van het examen, en mag niet deelnemen aan de beraadslaging van de examencommissie. Hij mag geen kennis nemen van de notulen van de verrichtingen, noch een afschrift ervan ontvangen. Hij mag evenwel zijn opmerkingen over het verloop van het vergelijkend examen, van het examen of de proef doen aantekenen in een bijlage bij de notulen.”

48. Beide artikelen verlenen een prerogatief aan iedere representatieve vakorganisatie en niet rechtstreeks aan de deelnemers van een proef of examen. De verzoeker wijst geen normatieve bepaling aan die aan een personeelslid het recht verleent op de aanwezigheid van een afgevaardigde van een vakorganisatie bij de examens waaraan hij deelneemt. De verzoeker voert ook niet aan dat hij op enig ogenblik heeft verzocht om de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde.

Daargelaten of het bedoelde prerogatief zoals de verzoeker aanvoert een “substantieel recht” van de representatieve vakorganisaties betreft dat de openbare orde raakt, moet hoe dan ook worden vastgesteld dat het prerogatief de representatieve vakorganisaties toebehoort en de verzoeker in beginsel geen belang erbij heeft om de schending ervan aan te voeren.

In tegenstelling tot wat de verzoeker in zijn laatste memorie aanvoert, moet een verzoekende partij bij de Raad van State niet alleen belang hebben bij zijn annulatieberoep als zodanig, maar ook bij elk middel afzonderlijk.

Het gegrond bevinden van het middel moet aan de verzoekende partij een voordeel kunnen opleveren.

49. Te dezen moet worden vastgesteld dat de verzoeker geen enkel concreet gegeven aanbrengt op grond waarvan kan worden aangenomen dat ingevolge de afwezigheid van een vakbondsafgevaardigde het regelmatige verloop van de examens in het gedrang is gekomen, waardoor hij in zijn belangen is geschaad.

Het tweede onderdeel van het middel is dan ook niet ontvankelijk.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoeker wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 125 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 16 november 2010, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

André Vandendriessche,	kamervoorzitter,
Daniël Moons,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Wim Geurts,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Wim Geurts

André Vandendriessche