

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. * van 21 november 2011
in de zaak A. 195.090/IX-6655**

In zake : Cynthia VAN DRIESSCHE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Vincent Verlaeckt
kantoor houdend te 9100 Sint-Niklaas
Mgr. Stillemansstraat 61 bus 6
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van
Justitie
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Stefaan Verbouwe
kantoor houdend te 1150 Brussel
Tervurenlaan 270
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenkommende partij :

Els NAESSENS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Eva Bral
kantoor houdend te 9000 Gent
Henleykaai 3 R
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 30 december 2009, strekt tot de
nietigverklaring van:
 - het koninklijk besluit van 29 oktober 2009 waarbij Els Naessens met ingang van
1 oktober 2009 wordt bevorderd door verhoging naar de hogere klasse, in het
Nederlands taalkader, tot de graad van adviseur klasse A3, bij de Centrale

Diensten van de federale overheidsdienst (FOD) Justitie, in de vakrichting “Bevolking en Veiligheid”.

- de impliciete weigeringsbeslissing tot het bevorderen van de verzoekster.

II. Verloop van de rechtspleging

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

De tussenkomende partij heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend. De tussenkomst is toegestaan bij beschikking van 2 maart 2010. De tussenkomende partij heeft een memorie ingediend.

Auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

De verzoekster heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 3 oktober 2011.

Staatsraad Daniël Moons heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Eliane Heynderickx, die loco advocaat Vincent Verlaeckt verschijnt voor de verzoekster, advocaat Stefaan Verbouwe, die verschijnt voor de verwerende partij, en advocaat Eva Bral, die verschijnt voor de tussenkomende partij, zijn gehoord.

Auditeur Melissa Celis 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 verzoekster is sinds 1 juli 2002 tewerkgesteld als attachée-beleidsmedewerkster bij de dienst voor het Strafrechtelijk Beleid.

3.2. Bij dienstnota van 30 april 2009 deelt de voorzitter van het directiecomité van de FOD Justitie mee dat een aantal betrekkingen behorende tot de klasse A2, A3 en A4 vacant worden verklaard. In de klasse A3 betreft het negen betrekkingen bij de Centrale Diensten, waaronder twee betrekkingen van adviseur van de dienst Individuele Gevallen - coördinator bij het Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen.

Naast de voorwaarden van bevordering tot de hogere klasse, vermeldt deze dienstnota tevens de vorm en de termijn voor het indienen van de kandidaturen. Voorts wordt er in deze dienstnota nog uitdrukkelijk op gewezen dat de kandidatuur moet worden gemotiveerd aan de hand van een uiteenzetting door de kandidaat van zijn kennis en bekwaamheden en een precisering voor elk resultaatsdomein omschreven in de functiebeschrijving.

In de functiebeschrijving van adviseur van de dienst Individuele Gevallen - coördinator worden het doel van de functie enerzijds en de permanente resultaatsgebieden (volgens prioriteit) anderzijds omschreven, en wel als volgt:

“Doel van de functie

- Het behandelen van individuele dossiers (vanaf het ontvangen van de vraag tot het communiceren van de beslissing) door middel van informatieverzameling, het opstellen van advies, of het nemen van een beslissing en het communiceren ervan in het domein van de uitvoering van straffen en maatregelen
- teneinde

voor elk individueel dossier een gefundeerde beslissing te nemen, of gefundeerd advies te verstrekken op basis van de uitgeschreven wetgeving rond de uitvoering van straffen en maatregelen.

- Het organiseren van de dienst Individuele dossierbehandeling teneinde

op een efficiënte en effectieve manier elk dossier te behandelen binnen de afgesproken termijnen.

Permanente resultaatsgebieden

1. Als dossierbeheerder

Het behandelen van de individuele dossiers (individuele aanvragen in verband met toepassing van de wetgeving en de reglementering, bv. het penitentiair verlof, classificatie, enz.) in verband met de uitvoering van straffen en maatregelen op basis van de door de medewerkers opgevraagde en voorbereide informatie (voor die dossiers die geen beslissing van de medewerkers toelaten)

teneinde

elk individueel dossier kwalitatief af te handelen volgens de voorgeschreven wetgeving en procedures.

Mogelijke taken

- Analyseren van alle informatie in het dossier dat voorbereid werd door de medewerkers (inlichtingen van gevangenen, advocaten, de Dienst Vreemdelingenzaken, de wetgeving, de uitvoeringsbesluiten, enz.)

- Doorgeven, in sommige gevallen (die voorgeschreven zijn door de wet), van het dossier met een voorstel van beslissing en motivering aan de hiërarchie zodat zij de beslissing kunnen formuleren.

- Nemen van beslissingen (in andere gevallen dan hierboven vermeld) op basis van de wetgeving.

- Motiveren van de beslissing op basis van de voorhanden zijnde informatie.

- Communiceren van de beslissing aan de betrokken partijen (ook in geval van beslissing door de hiërarchie).

- Nemen van beslissingen en/of voorstellen doen m.b.t. de classificatie van gedetineerden.

2. Als contactpersoon

Het doorspelen van alle nodige informatie aan de hiërarchie (in verband met de individuele dossiers die door de hiërarchie opgenomen moeten worden) en aan de gevangenen (wat betreft de aanvraag en het desbetreffende antwoord/beslissing)

teneinde

een gefundeerde beslissing mogelijk te maken voor de hiërarchie (in geval van doorgeschoven dossier) of de acceptatie van de beslissing te bekomen (in geval van communicatie naar de gevangenen).

Mogelijke taken

- Doorsturen van het dossier (per mail, op papier) naar de bevoegde adviseur-generaal.
- Ontvangen van de beslissing van de directeur-generaal of de adviseur-generaal.
- Mondeling en/of schriftelijk beantwoorden van concrete vragen in verband met een individueel dossier.

3. Als leidinggevende

Het op dagelijkse basis organiseren van de werkzaamheden en de medewerkers in dienst

teneinde

de dossiers op een efficiënte manier af te werken en de ontwikkeling van de medewerkers te maximaliseren.

Mogelijke taken

- Toekennen van binnenkomende individuele vragen aan de juiste personen.
- Opvolgen van de werkzaamheden en vorderingen.
- Beantwoorden van vragen van de medewerkers, bieden van emotionele ondersteuning aan de medewerkers (in geval van zware en gevoelige dossiers).
- Instaan voor het administratieve personeelsbeheer van de medewerkers (verlofregeling, ziekte, enz.)
- Opmaken van evaluaties en geven van feedback over het functioneren in team van de medewerkers.

4. Als expert-adviseur

Het leveren van een eigen bijdrage aan de leidinggevend en de Centrale diensten binnen de FOD Justitie wat betreft mogelijke procesverbeteringen binnen de dienst door vragen te beantwoorden of deel te nemen aan werkgroepen

teneinde

de werking van Justitie in het algemeen, en van het Directoraat-generaal EPI beter te organiseren.

Mogelijke taken

- Deelnemen aan werkgroepen in verband met procesverbeteringen.
- Beantwoorden van punctuele vragen in verband met de werking van de dienst.
- Doorgeven van operationele problemen aan de leidinggevende, zodat deze ze kan aankaarten op een hoger niveau.

5. Als intern expert

Het beantwoorden van toepasselijke vragen van de gevangenen in verband met de nieuwe of veranderde wetgeving rond de uitvoering van straffen en maatregelen en gerelateerd aan de materie eigen aan de dienst

teneinde

de gevangenen te laten beschikken over alle nodige kennis en informatie die noodzakelijk is voor dit domein.

Mogelijke taken

- Beantwoorden (schriftelijk en mondeling) van vragen in verband met de uitvoering van straffen en maatregelen.

6. Als organisator

Het operationeel organiseren, op dagelijkse basis, van de archivering van de documenten binnen de bestaande procedures en regelgeving

teneinde

alle dossiers wettelijk in orde te houden, en alle informatie gestructureerd ter beschikking te hebben.

Mogelijke taken

- Opvolgen van de archiveringswerkzaamheden”.

3.3. Op 11 mei 2009 stelt de verzoekster zich kandidaat voor voormelde vacante betrekking. Zij vermeldt haar competenties per resultaatgebied, zoals weergegeven in de voornoemde functiebeschrijving.

Naast de kandidatuur van de verzoekster worden er voor diezelfde functie nog zes andere kandidaturen ingediend waaronder ook deze van de tussenkommende partij. Ook zij vermeldt de competenties waarover zij meent te beschikken ten aanzien van de diverse resultaatgebieden voor deze functie.

3.4. Op 18 augustus 2009 onderzoekt het directiecomité de zeven kandidaturen.

Vooreerst verklaart het deze kandidaturen ontvankelijk, aangezien ze allemaal binnen de vastgestelde termijn en in de voorgeschreven vorm werden ingediend en zij bovendien voldoende gemotiveerd zijn.

Met betrekking tot de resultaatgebieden, zoals beschreven en uitgelegd in de functiebeschrijving, wordt overwogen dat alle criteria even belangrijk zijn en dat zij als een geheel in aanmerking moeten worden genomen om een precies beeld van de waarde van de kandidaat te verkrijgen. Het is aldus op basis van deze criteria dat de kandidaten zullen worden geëvalueerd.

Vervolgens worden de kandidaten voorgesteld door de voorzitter van het directiecomité, de directeur-generaal of de directeur van de stafdienst waaronder zij ressorteren.

Wat betreft de verschillende resultaatsgebieden vermelden de notulen van deze vergadering van het directiecomité het volgende :

Met betrekking tot de kandidatuur van de verzoekster:

“Als dossierbeheerder

Mevrouw Van Driessche werkt al geruime tijd op de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid als criminologe en inhoudelijke beleidsmedewerkster. In die hoedanigheid was ze vooral actief in de dossiers die te maken hebben met de strijd tegen de zware en georganiseerde criminaliteit, en in het bijzonder wat betreft de beeldvorming en de fenomeenanalyse. De laatste jaren beheerde mevrouw Van Driessche in grote mate zelfstandig deze dossiers, zowel ten behoeve van de nationale beleidsmakers (de minister en zijn beleidsceel) als voor internationale instanties (bijv. bijdragen aan de verslagen en evaluaties van Europol). Als dossierbeheerder toont mevrouw Van Driessche zich zeer nauwgezet en punctueel. Zij hecht ook veel belang aan de communicatie naar alle betrokken partners en actoren in de dossiers en tracht de kwaliteit van het geleverde werk continu te verhogen door de toepassing van nieuwe methodieken.

Als contactpersoon

Mevrouw Van Driessche geldt binnen de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid als het centrale referentiepunt in de materie van de zware en georganiseerde criminaliteit. Sinds kort neemt ze binnen de dienst ‘zware en georganiseerde criminaliteit’ voor de eigen sectie de coördinatie en coaching waar van de nieuwe medewerkers.

Als leidinggevende

Mevrouw Van Driessche heeft in het kader van haar huidige activiteiten in de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid weinig nuttige ervaring opgedaan als leidinggevende. Haar sturende rol binnen de eigen dienst bleef ‘beperkt’ tot een veeleer coachende en begeleidende rol, waarin ze is gegroeid.

Als deskundige-adviseur

Mevrouw Van Driessche beschikt over een brede criminologische basiskennis, die ze verder heeft aangescherpt door een Manama European Criminology te volgen aan de Universiteit Gent. Deze wist ze met grote onderscheiding af te ronden. Mevrouw Van Driessche geldt binnen haar vakgebied en binnen de eigen dossiers (vooral analyse van het fenomeen georganiseerde criminaliteit en de verschillende instrumenten om deze te

bestrijden) als een experte en adviseert nauwgezet de directie van de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid over diverse kwesties dienaangaande.

Mevrouw Van Driessche was tevens binnen de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid betrokken bij enkele innoverende projecten, als bijv. het digitaal documentatiebeheer van de Dienst. Ze heeft zich bekwaamd in het begeleiden van veranderingstrajecten door het volgen van een cursus change management bij het OFO. Tevens volgde ze eerder de basisopleiding projectmanagement (een 2-daagse opleiding van AGORA in 2006 binnen de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid).

Als intern specialist

Mevrouw Van Driessche heeft in het kader van haar huidige jobinvulling in mindere mate te maken gekregen met vragen die specifiek materies van strafuitvoering en de penitentiaire wetgeving in het bijzonder aanbelangen. Mevrouw Van Driessche toonde in haar job als beleidsmedewerker bij de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid aan zich snel te kunnen inwerken in nieuwe materies en heeft, versterkt door het volgen van een Manama European Criminology, de vereiste criminologische basiskennis opgedaan om ook snel haar weg te vinden in penologische materies.

Als organisator

Mevrouw Van Driessche werkt in haar huidige functie zeer gestructureerd wat betreft het documentatiebeheer. Zoals mevrouw Van Driessche zelf in haar kandidatuurstelling aangeeft, heeft ze een belangrijke voortrekkersrol gespeeld in het project ‘digitaal documentatiebeheer’ van de Dienst. Als beleidsmedewerker en dossierbeheerder van de zware en georganiseerde criminaliteit staat ze binnen de eigen sectie in voor een efficiënt beheer van de documentatie”.

Met betrekking tot de kandidatuur van de tussenkomende partij :

“Als dossierbeheerder

Mevr. Naessens heeft in 1999 een mandaat opgenomen in de VI-Commissie. Bij de inwerkingtreding van de wet op de strafuitvoeringsrechtbanken en de externe rechtspositie van gedetineerden is zij lid geworden van de Rechterlijke Orde als Assessor Sociale Reïntegratie bij de Surb te Gent.

Tijdens haar werk binnen de penitentiaire dienst stelde het beheer van dossiers op geen enkel vlak problemen. Betrokkene kende het toe te passen wettelijke kader, kon deadlines respecteren en kon dossiers op een bevattelijke wijze naar voor brengen, nam doordachte beslissingen en hield hierbij niet alleen rekening met de belangen van de gedetineerde maar ook met deze van de samenleving in het algemeen en de slachtoffers in het bijzonder. Zij heeft onmiskenbaar expertise in haar vakgebied, een expertise die zij trouwens nog verder heeft uitgebouwd in de strafuitvoeringsrechtbank.

Op 14.11.2007 werd ze in haar nieuwe functie geëvalueerd door het Evaluatiecomité voor de Strafwitvoeringsrechtbanken, samengesteld uit de

Eerste Voorzitter van het Hof van Beroep te Gent, de Directeur-generaal EPI en de Directeur P&O en/of hun afgevaardigden.

Uit deze zeer gunstige evaluatie blijkt dat ze over een sterk probleemoplossingsvermogen beschikt, autonoom weloverwogen beslissingen kan nemen en haar grondige kennis ten dienste stelt van het collegiaal overleg.

Ze blijkt nauwgezet en zeer stipt te werken en kan de zaken afwerken binnen de gestelde deadline. Haar resultaten getuigen van een efficiënte werkmethode.

Als contactpersoon

Betrokkene heeft de communicatieve vaardigheden om als contactpersoon op te treden. Zij kan zeer goed analyseren ten einde een dossier op een synthetische en bevattelijke wijze te kunnen overbrengen. Zij kan beslissingen plaatsen en deze doorgeven. Zij kan helder op individuele vragen antwoorden. Haar reacties zijn aangepast aan de situatie en altijd beheerst. Zij blijkt steeds voorkomend, hoffelijk, beleefd en ook kordaat te zijn.

Als leidinggevende

Binnen de PSD heeft ze geen leidinggevende rol gespeeld, ze heeft steeds binnen een equipe gewerkt zonder hiërarchische relatie. Sedert 1999 werkt ze, tot ieders voldoening, binnen een multidisciplinair samengesteld rechtscollege, met grote verantwoordelijkheidszin en besluitvaardigheid.

Ze stelt zich aldaar collegiaal, soepel en loyaal op. Ook naar de rechtsonderhorigen toe is ze luisterbereid en tactvol.

Als deskundige-adviseur

Betrokkene kon aan werkgroepen deelnemen en kon destijds perfect aan de hiërarchie rapporteren. Ze heeft zich in het multidisciplinair rechtscollege steeds intellectueel sterk en ook collegiaal opgesteld.

Als intern specialist

Toen betrokkene nog in dienst van de PSD was, had zij kritiek op de overheersende plaats die testdiagnostische onderzoeken innamen in de totaal beoordeling van de gedetineerde. Testdiagnostiek is een wetenschappelijk instrument dat aangewend wordt in de expertises en het maakt integraal deel uit van de dossiers waar betrokkene als Adviseur DIG mee dient om te gaan.

Haar opbouwende kritiek sloeg vooral op het feit dat zij terecht van oordeel was dat de testdiagnostiek destijds soms in onvoldoende mate werd aangevuld door gegevens uit multidisciplinaire klinische observatie.

Als organisator

Mevr. Naessens is punctueel en ordelijk wat werkorganisatie betreft. Tijdens haar activiteiten binnen de penitentiaire dienst hebben er zich op niveau van dossierbeheer nooit problemen voorgedaan. Zij respecteerte deadlines en de toepasbare regelgeving m.b.t. het bewaren en beheren van dossiers. Zij werkt georganiseerd en overzichtelijk.

In de strafuitvoeringsrechtbank is dit niet anders”.

Na deze voorstelling van de kandidaten gaat het directiecomité op grond van de kandidaturen en de bijgevoegde cv's over tot de evaluatie en vergelijking van de kandidaten met betrekking tot de evaluatiecriteria teneinde te bepalen of zij beantwoorden aan het functieprofiel. Het directiecomité stelt het volgende vast (voor wat de verzoekster en de tussenkomende partij betreft):

“Als dossierbeheerder

Mevrouw Van Driessche beschikt over een ruime expertise in het gevraagde domein. Ze beheert haar dossiers nagenoeg zelfstandig. Centraal in haar dossiers, zijn het verzamelen, verwerken en analyseren van gegevens. Ze toont zich hierbij zeer nauwgezet en punctueel. Ze besteedt ook veel zorg aan de communicatie naar de betrokken partijen. De verwerking van haar dossiers mondt veelal uit in beleidsdocumenten.

Mevrouw Naessens is een zeer goed dossierbeheerder die over heel wat expertise beschikt in haar vakgebied. Ze getuigt van een sterk probleemoplossingsvermogen en kan autonoom weloverwogen beslissingen nemen. Hierbij gaat ze uit van een kritische benadering en tracht ze om de dingen in perspectief te plaatsen. Bovendien hanteert ze een efficiënte werkmethode waarbij ze zeer nauwgezet en stipt werkt.

Conclusie:

(...) De andere zes kandidaten scoren allen zeer goed in dit criterium en beschikken over de vereiste capaciteiten als dossierbeheerder.

Als contactpersoon

Mevrouw Van Driessche beschikt over voldoende expertise op dit domein. Ze geldt binnen haar dienst als centraal referentiepunt. In deze hoedanigheid dient ze vaak informatie te kanaliseren.

Mevrouw Naessens beschikt over de communicatieve vaardigheden om als contactpersoon op te treden. Zij blijkt in staat om de vereiste taken uit te voeren. Haar reacties zijn aangepast aan de situatie en altijd beheerst.

Conclusie:

(...), Mevrouw Van Driessche, (...), Mevrouw Naessens, (...) en (...) scoren zeer goed in dit criterium. (...)

Als leidinggevende

Mevrouw Van Driessche heeft nog niet voldoende ervaring in het gevraagde domein van expertise, maar beschikt over de capaciteiten om deze materie binnen een korte termijn zich eigen te maken. Binnen haar eigen dienst speelt ze momenteel veeleer een coachende en begeleidende rol. Ze stond wel al in voor het beheren van vergaderingen.

Mevrouw Naessens heeft nog geen ervaring als leidinggevende. Haar verantwoordelijkheidszin en besluitvaardigheid alsmede haar efficiëntie en evenwichtige houding zijn vaardigheden die haar in staat zullen stellen om de rol als leidinggevende te vervullen.

Conclusie:

(...). Mevrouw Van Driessche, (...) en Mevrouw Naessens scoren iets minder goed op het gevraagde resultaatgebied omdat ze nog weinig ervaring hebben in een rol als leidinggevende. Ze beschikken weliswaar over de capaciteiten om deze rol op zich te nemen.

Als deskundige-adviseur

Mevrouw Van Driessche heeft reeds ervaring opgedaan aangaande dit resultaatgebied. Ze geldt als een experte binnen haar vakgebied en adviseert nauwgezet haar directie over diverse kwesties dienaangaande. Ze was tevens betrokken bij enkele innoverende projecten en neemt regelmatig deel aan werkgroepen.

Mevrouw Naessens scoort zeer goed op dit resultaatgebied. Ze nam reeds deel aan diverse werkgroepen en kan perfect aan de hiërarchie rapporteren. Ze tracht steeds naar mogelijke verbeteringen van de werking te streven.

Conclusie:

(...) en Mevrouw Van Driessche presteren uitstekend in een rol als expert-adviseur. (...), Mevrouw Naessens, (...) en (...) scoren zeer goed als expert-adviseur. (...)

Als intern specialist

Mevrouw Van Driessche heeft ervaring met het beantwoorden van mondelinge en schriftelijke parlementaire vragen. In het kader van haar huidige jobinvulling heeft ze minder te maken met specifieke vragen inzake strafuitvoering. Doordat ze bewezen heeft zich snel te kunnen inwerken in nieuwe materies en over de nodige criminologische basiskennis beschikt, zal ze echter snel haar weg hierin kunnen vinden.

Mevrouw Naessens beschikt over de nodige vaardigheden om te fungeren als intern specialist. Ze heeft zicht op methodieken die gebruikt worden in de sector en aarzelt niet om opbouwende kritiek te leveren.

Conclusie:

(...) en Mevrouw Naessens presteren uitmuntend als intern specialist. (...) Mevrouw Van Driessche en (...) presteren goed als intern specialist, maar hebben minder ervaring in de desbetreffende werkcontext.

Als organisator

Mevrouw Van Driessche beschikt over de vereiste vaardigheden als organisator. Zo heeft ze een belangrijke voortrekkersrol gespeeld in het project 'digitaal documentatiebeheer'. Ook binnen de eigen sectie staat ze in voor een efficiënt beheer van de documentatie.

Mevrouw Naessens is punctueel en ordelijk wat werkorganisatie betreft. Zij werkt georganiseerd en overzichtelijk en respecteert de regelgeving met betrekking tot het bewaren en beheren van dossiers. Zij is derhalve competent in dit resultaatgebied.

Conclusie:

(...). (...), Mevrouw Van Driessche, (...), Mevrouw Naessens en (...) scoren zeer goed binnen dit resultaatgebied. (...)"

Na de kandidaturen aldus te hebben vergeleken met het gevraagde functieprofiel, gaat het directiecomité over tot geheime stemming. Op basis hiervan behalen onder meer de verzoekster en de tussenkomende partij drie stemmen of meer en worden zij opgenomen in de rangschikking.

Vooraleer over te gaan tot de uiteindelijke rangschikking, vergelijkt het directiecomité tot slot nogmaals de kwalificaties en verdiensten van de voorgestelde kandidaten op grond van de cv's, de kandidatuurstellingen, de presentaties, de voorgaande evaluaties en vergelijking. Dienaangaande stelt het directiecomité het volgende (voor wat de verzoekster en de tussenkomende partij betreft):

“Als dossierbeheerder

(...)

Naessens, (...) en (...), ex aequo 2^{de}, hebben meer geslaagde ervaring in de behandeling van individuele dossiers dan (...) en de andere kandidaten. (...) Mevrouw Naessens heeft zich in haar vakgebied onderscheiden als een zeer goed dossierbeheerder. (...)

(...)

Mevr. Van Driessche en (...), ex aequo 6^{de}, volgen op korte afstand. De expertise van Mevrouw Van Driessche in dossiers aangaande zware en georganiseerde criminaliteit mondt vaak uit in beleidsdocumenten. (...)

Als contactpersoon

(...), Mevrouw Van Driessche, (...), Mevrouw Naessens, (...) en (...) scoren zeer goed op dit criterium en staan op hetzelfde competentieniveau op dit resultaatsgebied. Ze slagen erin om informatie op een adequate wijze te verwerken en te kanaliseren. (...)

Mevrouw Van Driessche, 3^{de}, geldt binnen de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid als het centrale referentiepunt inzake zware en georganiseerde criminaliteit.

Mevrouw Naessens, 4^{de}, beschikt over een groot analysevermogen waardoor ze beslissingen goed kan doorgeven en een helder antwoord kan formuleren op vragen. (...)

(...)

Als leidinggevende

(...)

Mevrouw Van Driessche, (...) en Mevrouw Naessens scoren iets minder goed op het gevraagde resultaatsgebied bij gebrek aan ruime expertise. Hun vaardigheden moeten hun niettemin in staat stellen om deze rol op te nemen. Binnen die groep scoort Naessens, 5^{de}, het best door haar wijze van ageren

binnen een multidisciplinair rechtscollege, waar ze getuigt van een grote verantwoordelijkheidszin en besluitvaardigheid.

Mevrouw Van Driessche, 6^{de}, heeft reeds ervaring in een coachende en begeleidende rol en kan van hieruit doorgroeien naar een meer sturende rol. (...)

Als deskundige-adviseur

(...) en Mevrouw Van Driessche hebben de beste score met betrekking tot het resultaatgebied expert-adviseur. Het is moeilijk om een onderscheid aan te brengen tussen beiden aangaande dit resultaatgebied daar ze elk vanuit een eigen vakdomein opereren. (...) Mevrouw Van Driessche is vooral actief binnen het domein van de zware en georganiseerde criminaliteit en staat zowel binnen haar dienst als daarbuiten bekend als vakexperte. Zij scoren ex aequo 1^{ste};

(...), Mevrouw Naessens, (...) en (...) scoren zeer goed als expert-adviseur. Ze hebben allen ervaring met werkgroepen en trachten ieder op hun domein een bijdrage te leveren aan de werking van de dienst. Mevrouw Naessens, 3^{de}, geeft in het multidisciplinair rechtscollege blijk van haar vaardigheden als expert-adviseur. Ze tracht steeds naar mogelijke verbeteringen van de werking te streven en neemt in dit kader ook deel aan diverse werkgroepen.

(...)

Als interne specialist

(...) en Mevrouw Naessens, ex aequo 1^{ste}, hebben de beste score met betrekking tot het resultaatgebied intern specialist. (...) Mevrouw Naessens geeft ook blijk van kennis van de sector en uit zelfs opbouwende kritiek.

(...)

Mevrouw Van Driessche en (...), ex aequo 6^{de}, scoren goed als intern specialist. Zij hebben minder ervaring binnen de specifieke werkcontext maar hun rijke justitiële ervaring moet dit echter ruimschoots kunnen opvangen. Zowel Mevrouw Van Driessche als (...) hebben veel ervaring in het beantwoorden van vragen van verschillende actoren.

Als organisator

(...)

(...), Mevrouw Van Driessche, (...), Mevrouw Naessens en (...) scoren zeer goed binnen dit resultaatgebied. (...)

Mevrouw Van Driessche, 3^{de}, is naast haar ervaring in de dagelijkse werking ook betrokken geweest bij een project rond digitaal documentatiebeheer.

Mevrouw Naessens, 4^{de}, geeft in de wijze waarop zij haar werk organiseert blijk van haar capaciteiten als organisator.

(...)

Algemeen besluit:

Het Directiecomité is blij met een aantal sterke kandidaturen. (...) Voor de 2^{de} post zijn meerdere kandidaten aan elkaar gewaagd.

-(...)

-voor de 2^{de} post scoren Naessens, Van Driessche, (...) en (...) elk 1 keer als eerste. (...) Het is moeilijk deze kandidaten van elkaar te onderscheiden. Elk van hen heeft op specifieke deelgebieden zeer grote verdiensten. Uit deze groep hebben de grootste experts in hun vakgebied, Mevr. Naessens en Mevr. Van Driessche mogelijk een licht voordeel op de 2 andere kandidaten”.

3.5. Het directiecomité gaat dan over tot de geheime stemming voor wat de rangschikking van de kandidaten betreft. De kandidaat met het minst aantal punten is de beste in de rangschikking. Zowel de verzoekster als de tussenkommende partij behalen een resultaat van 14 punten en worden beiden ex aequo als tweede gerangschikt.

3.6. De voorzitter van het directiecomité deelt met toepassing van artikel 26bis van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel aan de zeven kandidaten voor de betreffende functie van adviseur het voorstel mee tot bevordering door verhoging naar een hogere klasse.

Voor wat de verzoekster en de tussenkommende partij betreft, gebeurt dit met brieven van 10 september en 6 oktober 2009. Er wordt gewezen op de mogelijkheid, om per aangetekende brief een bezwaarschrift in te dienen binnen een termijn van tien werkdagen die ingaat op de eerste werkdag na deze betekening en op de mogelijkheid om te worden gehoord door het directiecomité. Voorts wordt in bijlage bij deze brief een kopie gevoegd van de notulen van het directiecomité met betrekking tot de vacature.

3.7. Er wordt geen bezwaarschrift ingediend.

3.8. Ondertussen licht de voorzitter van het directiecomité de bevoegde Minister met een nota van 9 september 2009 in over de lopende bevorderingsprocedure naar de klasse A3. Hij wijst op de situatie van het taalkader in de tweede taaltrap op datum van 1 september 2009, alsook op de taalsituatie binnen de lopende bevorderingsprocedures. Vervolgens geeft hij een overzicht van de verschillende voorstellen van het directiecomité per procedure. Met betrekking

tot de bevorderingsprocedure waaraan de verzoekster en de tussenkomende partij hebben deelgenomen, wijst hij erop dat zij allebei 14 punten hebben behaald en aldus ex aequo als tweede worden gerangschikt. Tot slot vestigt de voorzitter van het directiecomité er onder meer de aandacht van de Minister op dat hij kan kiezen uit de vijf best geklasseerde kandidaten mits voldoende motivering waarom niet de eerste of een beter geklasseerde kandidaat wordt gekozen.

3.9. Bij koninklijk besluit van 29 oktober 2009 wordt de tussenkomende partij, attaché-psycholoog A2, met ingang van 1 oktober 2009, bevorderd door verhoging naar de hogere klasse, in het Nederlands taalkader, tot de graad van adviseur klasse A3, in de vakrichting Bevolking en Veiligheid. Dit koninklijk besluit, bij uittreksel bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 9 november 2009, en dat het eerste bestreden besluit uitmaakt, luidt als volgt:

“(…)

Gelet op het feit dat er twee betrekkingen van Adviseur A3 van de Dienst Individuele Gevallen - Coördinator bij het Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen bij de Centrale Diensten werden vacant verklaard wat ter kennis gebracht werd aan de personeelsleden bij dienstnota van 30 april 2009;

Gelet op het feit dat er zeven kandidaturen werden ingediend voor de twee functies van Adviseur A3 van de Dienst Individuele Gevallen – Coördinator bij het Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen en dat alle kandidaturen ontvankelijk werden verklaard;

Overwegende dat het Directiecomité tijdens de zitting van 18 augustus 2009 is overgegaan tot een onderzoek van alle kandidaturen en vergelijking van alle titels en verdiensten van de zeven kandidaten; dat het Directiecomité een met redenen omkleed advies afleverde, dat integraal deel uitmaakt van dit besluit;

Overwegende dat, ingevolge de vergelijking van alle titels en verdiensten, alle kandidaturen werden voorgedragen;

Overwegende dat de voorgedragen kandidaten gerangschikt werden bij geheime stemming op de volgende manier: Mevrouw Geneviève MAERTENS, eerste gerangschikt, Mevrouw Els NAESSENS, ex aequo tweede gerangschikt, Mevrouw Cynthia VAN DRIESSE, ex aequo tweede gerangschikt, Mevrouw Sophie DALLEMAGNE, vierde gerangschikt, de Heer Patrick SMOLDERS, vijfde gerangschikt, Mevrouw Laurence BAUDOUX, zesde gerangschikt en de heer Francis LEFEBVRE, zevende gerangschikt;

Overwegende dat er geen bezwaarschriften werden ingediend tegen de rangschikking van de (kandidaten) voor deze functie;

Overwegende de beweegredenen van het Directiecomité en de hierna volgende beweegredenen;

Overwegende dat Mevrouw Els NAESSENS zeer goed scoort op het criterium van dossierbeheerder en reeds een uitgebreide expertise heeft opgebouwd; dat, hoewel zij tweede scoort voor dit criterium, zij toch een geslaagde ervaring heeft in de behandeling van individuele dossiers waarbij zij zich in haar vakgebied heeft onderscheiden als een zeer goed dossierbeheerder;

Overwegende dat Mevrouw Els NAESSENS zeer goed scoort op het criterium van contactpersoon; dat, hoewel zij vierde scoort op het criterium, zij erin slaagt om informatie op een adequate wijze te verwerken en te kanaliseren en dat zij over een groot analysevermogen beschikt waardoor ze beslissingen goed kan doorgeven en een helder antwoord kan formuleren op vragen;

Overwegende dat, hoewel Mevrouw Els NAESSENS vijfde scoort voor het criterium van leidinggevende, haar vaardigheden haar toch niettemin in staat stellen om deze rol op te nemen; dat zij getuigt van een grote verantwoordelijkheidszin en besluitvaardigheid door haar wijze van ageren binnen een multidisciplinair rechtscollege;

Overwegende dat Mevrouw Els NAESSENS zeer goed scoort als expert-adviseur; dat, hoewel zij derde scoort in het criterium van expert-adviseur, toch ervaring heeft met werkgroepen en tracht een bijdrage te leveren aan de werking van de dienst en ook blijkt geeft van haar vaardigheden als expert-adviseur in het multidisciplinair rechtscollege;

Overwegende dat Mevrouw Els NAESSENS, voor het criterium van intern specialist, ex aequo eerste scoort met Mevrouw Geneviève MAERTENS; dat zij blijkt geeft van kennis van de sector en zelfs opbouwende kritiek uit;

Overwegende dat Mevrouw Els NAESSENS zeer goed scoort binnen het resultaatsgebied van organisator; dat zij, hoewel zij vierde scoort voor dit criterium, toch over zeer goede capaciteiten beschikt aangezien zij blijkt geeft van haar capaciteiten als organisator in de wijze waarop zij haar werk organiseert”.

IV. Ontvankelijkheid

4 Het tweede voorwerp van het voorliggend beroep tot nietigverklaring betreft de impliciete weigeringsbeslissing tot het bevorderen van

de verzoekster. Ambtshalve dient te worden onderzocht of de verzoekster deze beslissing op ontvankelijke wijze kan aanvechten.

De nietigverklaring van een impliciete weigeringsbeslissing kan maar zinvol worden gevraagd wanneer een verzoeker zich beroept op een rechtsplicht van de overheid om een voor hem gunstig besluit te nemen. De verzoekster toont in voorliggend geval het bestaan van een dergelijke rechtsplicht niet aan.

Weliswaar kunnen er uitzonderlijke omstandigheden zijn die meebrengen dat een verzoeker wel belang heeft bij het bestrijden van een impliciete weigeringsbeslissing. De verzoekster voert echter geen dergelijke omstandigheden aan. Uit het dossier blijkt evenmin dat dergelijke omstandigheden voorhanden zijn.

Het beroep is dan ook onontvankelijk in zoverre het is gericht tegen de impliciete weigering om de verzoekster te bevorderen.

V. Onderzoek van de middelen

A. Het eerste middel

Standpunt van de partijen

5. De verzoekster voert in het middel de schending aan van “de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, van het beginsel van behoorlijk bestuur, van het redelijkheidsbeginsel en van het gelijkheidsbeginsel”.

De verzoekster wijst in een eerste onderdeel van dit middel op de gelijke toegang tot het openbaar ambt die voortvloeit uit artikel 10 van de

Grondwet. Dit impliceert dat de overheid de verschillende kandidaturen dient te vergelijken en te onderzoeken op basis van objectieve en pertinente criteria en dat de benoeming moet berusten op wettige motieven. Zo het redelijkheidsbeginsel en het motiveringsbeginsel zijn geschonden, is volgens haar onvermijdelijk ook het gelijkheidsbeginsel -waaraan de andere beginselen ondergeschikt zijn- geschonden.

Zij voert aan, in een tweede onderdeel, dat het advies van het directiecomité afdoende gemotiveerd moet zijn, alsook de precieze redenen moet vermelden waarom de ene kandidaat boven de andere wordt verkozen. Dit advies heeft namelijk tot doel de benoemende overheid voor te lichten over de geschiktheid van de kandidaten, opdat de overheid in staat zou zijn met kennis van zaken een keuze te maken onder de kandidaten. Voorts moet uit de formele motivering van het besluit zelf blijken op grond van welke precieze, juiste en pertinente motieven de benoemende overheid afwijkt van het advies. Aan de hand van de opgegeven motivering moeten de deelnemers kunnen begrijpen waarom een bepaalde kandidaat wordt gekozen. Wanneer twee kandidaten als evenwaardig worden beoordeeld, kan de benoemende overheid weliswaar een keuze maken. In dat geval mag de Raad van State zijn beoordeling niet in de plaats van die van de overheid stellen.

Volgens de verzoekster is er geen onderlinge vergelijking gebeurd tussen twee kandidaten die op gelijke voet werden gerangschikt. De enige vergelijking die heeft plaatsgevonden tussen de verzoekster en de tussenkomende partij heeft uitgewezen dat zij evenwaardig zijn. In het geval van een dergelijke ex aequo tussen twee kandidaten volstaat een positieve motivering niet. Het volstaat evenmin dat de benoemende overheid enkel verwijst naar het advies en er passages uit overneemt zonder bijkomende motivering. Uit geen enkele overweging van het benoemingsbesluit en evenmin uit het advies kan direct of indirect worden afgeleid waarom de verzoekster niet is weerhouden en de tussenkomende partij wel. De verzoekster interpreteert de keuze voor de tussenkomende partij dan ook als willekeurig. In het benoemingsbesluit worden de twee evenwaardige kandidaten

immers niet meer met elkaar vergeleken ten einde tot een afweging te komen tussen beiden. Doordat de verzoekster geen minder gunstig advies dan de tussenkommende partij heeft gekregen, rijst dan ook de vraag waarop de keuze voor de tussenkommende partij dan wel is gebaseerd.

De verzoekster verwijst ten slotte naar rechtspraak van de Raad van State, waarin telkens twee kandidaten een (zeer) gunstig advies hadden gekregen en één van beide kandidaten vervolgens werd benoemd zonder dat afdoende gemotiveerd werd waarom de benoemde kandidaat de voorkeur kreeg boven de andere kandidaat.

6. Wat het eerste onderdeel betreft, met name de schending van het gelijkheidsbeginsel, merkt de verwerende partij op dat het beginsel om de titels en verdiensten van kandidaten op objectieve wijze te vergelijken een concrete toepassing van dit beginsel is. De capaciteiten van de kandidaten moeten ernstig worden onderzocht en wel aldus dat hun titels en verdiensten op gelijke wijze in rekening moeten worden gebracht. De verwerende partij houdt voor dat de verzoekster geen kritiek heeft op de wijze waarop het directiecomité de zeven kandidaturen heeft vergeleken, zodat de verzoekster niet aantoonde dat haar kandidatuur gunstiger moest worden gerangschikt dan deze van de tussenkommende partij. Dat het bestuur een keuze moet maken tussen kandidaten met een gelijke of gelijkwaardige beoordeling en aldus aan één van hen de voorkeur moet geven, is volgens de verwerende partij een noodzakelijk gevolg van het beslissingsproces. Dit brengt op zich geen schending van het gelijkheidsbeginsel met zich mee.

De verwerende partij antwoordt, wat het tweede onderdeel betreft, dat het eerste bestreden besluit niet aangeeft waarom de kandidatuur van de tussenkommende partij gunstiger werd beoordeeld, gelet op het feit dat beide kandidaturen ex aequo werden gerangschikt door het directiecomité en een louter positieve motivering van de kwaliteiten van de tussenkommende partij volstaat.

Wat de motiveringsplicht betreft, stelt de verwerende partij vervolgens dat het bestreden besluit in de eerste plaats verwijst naar de beweegredenen van het directiecomité. Deze beweegredenen en de conclusie van het directiecomité zijn niet in tegenspraak met de gemaakte keuze. Op basis van die conclusie kan de benoeming van de tussenkomende partij worden verantwoord. Uit het advies van het directiecomité blijkt meer bepaald dat de tussenkomende partij in drie resultaatsgebieden beter scoort dan de verzoekster en dat de verzoekster op haar beurt in drie andere resultaatsgebieden beter scoort dan de tussenkomende partij. Dit leidde dan ook tot de volgende rangschikking:

	Tussenkomende partij	Verzoekster
Dossierbeheerder	2	6
Contactpersoon	4	3
Leidinggevende	5	6
Deskundige-adviseur	3	1
Intern specialist	1	6
Organisator	4	3
	19	25

Uit deze rangschikking per resultaatsgebied leidt de verwerende partij af dat de vergelijking van de kandidaturen van de tussenkomende partij en de verzoekster een licht voordeel opleverde voor de tussenkomende partij. Welnu, in het besluit wordt uitdrukkelijk verwezen naar deze rangschikking per resultaatsgebied, die -niettegenstaande de ex aequo-conclusie van het advies-, doet blijken dat de tussenkomende partij beter scoorde. Door de verwijzing naar de score van de tussenkomende partij bij deze individuele resultaatsgebieden heeft het besluit op impliciete doch zekere wijze aangegeven dat het na vergelijking van de resultaten van de beide kandidaten de voorkeur gaf aan de kandidaat met de beste score, dit is de tussenkomende partij.

De verwerende partij wijst er vervolgens op dat zowel in de notulen van het directiecomité als in het bestreden besluit zelf de motieven van de

benoeming werden vermeld. Er kan volgens haar dan ook geen sprake zijn van een schending van de motiveringsplicht. De verzoekster heeft aldus wel degelijk kennis van de motieven.

Bovendien blijkt dat het bestreden besluit op afdoende wijze is gemotiveerd omdat duidelijk en expliciet wordt aangegeven waarom de kandidatuur van de tussenkomen­de partij werd weerhouden boven de andere kandidaturen.

7. De tussenkomen­de partij houdt voor, wat het tweede onderdeel betreft, dat het directiecomité de titels en verdiensten van de zeven kandidaten grondig heeft onderzocht. De notulen werden aan de kandidaten kenbaar gemaakt en hierop volgde geen bezwaar, zodat de rangschikking en de motivering door de verzoekster werden aanvaard. Hierop kan niet meer worden teruggekomen.

Voorafgaandelijk aan het onderzoek van de aanspraken van de kandidaten heeft het directiecomité de criteria vastgelegd op grond waarvan het onderzoek diende te gebeuren. Vervolgens werd iedere kandidatuur aan de hand van deze objectieve, redelijke en pertinente criteria onderzocht én beoordeeld, hetgeen resulteerde in een uitgebreide motivering per kandidaat. Bovendien werd een evaluatie én een vergelijking doorgevoerd van de zeven kandidaturen. In het bestreden besluit werden de beweegredenen van het directiecomité overgenomen en aangevuld, zodat aan alle voorwaarden van de uitdrukkelijke motiveringsplicht is voldaan. Dit besluit verwijst uitdrukkelijk naar het advies van het directiecomité. Deze verwijzing alleen al is volgens de tussenkomen­de partij reeds voldoende om het bestreden besluit te schragen.

Welnu, uit het advies van de directieraad blijkt dat de tussenkomen­de partij in drie resultaatsgebieden beter heeft gescoord dan de verzoekster en dat de verzoekster in drie andere resultaatsgebieden beter heeft gescoord dan de tussenkomen­de partij. Dit heeft geleid tot een gunstigere rangschikking van de tussenkomen­de partij, die een score van 19 behaalde, dan voor de verzoekster, die een score van 25 behaalde.

8. Door louter te verwijzen naar de resultaten van het examen, blijkt nog niet waarom de voorkeur werd gegeven aan de tussenkomende partij, zo repliceert de verzoekster. De verwerende partij verliest namelijk uit het oog dat het precies deze resultaten zijn die hebben geleid tot de beslissing van het directiecomité om beide kandidaten ex aequo te rangschikken. Zo het directiecomité daarentegen van oordeel was dat de tussenkomende partij op basis van de resultaten van het examen beter scoorde dan de verzoekster, dan had het de tussenkomende partij hoger gerangschikt dan de verzoekster.

Het argument van de verwerende partij dat het directiecomité impliciet heeft aangegeven dat de tussenkomende partij de voorkeur moest krijgen, is volgens de verzoekster volstrekt onjuist. Het directiecomité heeft beiden op basis van alle resultaten afgewogen en op gelijke hoogte geplaatst.

Uit het bestreden besluit kan de verzoekster niet afleiden waarom het bestreden besluit het ex aequo resultaat naast zich heeft neergelegd. Wellicht heeft de benoemende overheid wel een afweging gemaakt tussen de tussenkomende partij en de verzoekster, die echter niet is terug te vinden in het bestreden besluit. De precieze redenen waarom de ene kandidaat boven de andere werd verkozen, zijn dan ook niet vermeld, aldus de verzoekster.

9. In de laatste memorie voert de verzoekster in essentie aan dat in het dossier de volgende cruciale rechtsvragen dienen te worden beantwoord:

“Moet de benoemende overheid bij de keuze van één van de kandidaten na een ex aequo rangschikking, motiveren waarom de ene wel wordt gekozen en de andere niet.

Volstaat een loutere uiteenzetting van de kwaliteiten van (de tussenkomende partij) en de mededeling van haar punten om aan de formele motiveringsplicht te voldoen?”

Beoordeling

10. Het gelijkheidsbeginsel betrokken op benoemingen in openbare ambten, houdt in dat de aanspraken en verdiensten van de kandidaten moeten worden onderzocht en vergeleken, en dit op basis van objectieve, redelijke en pertinente criteria. De overheid beschikt daarbij over een ruime discretionaire bevoegdheid, die echter de redelijkheid als grens heeft. Op grond van deze discretionaire bevoegdheid kan zij de beoordelingscriteria en het gewicht dat aan de verschillende criteria gehecht wordt, bepalen. De Raad van State mag zich desbetreffend niet in de plaats van de overheid stellen, door bijvoorbeeld te overwegen dat één criterium als doorslaggevend moet worden beschouwd. De Raad is slechts bevoegd om na te gaan of de benoemende overheid de haar ter zake toegekende appreciatiebevoegdheid naar behoren heeft uitgeoefend, met name of zij is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar besluit is kunnen komen en aldus het gelijkheidsbeginsel heeft geëerbiedigd.

Bij de FOD Justitie gebeurt de vergelijking van de aanspraken en de verdiensten van de kandidaten voor een bevordering binnen het niveau A in de eerste plaats door het directiecomité. Overeenkomstig de artikelen 23 en 26, eerste lid, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel, worden de bevorderingen immers verleend “na met redenen omkleed advies van het directiecomité” en wordt voor ieder van die bevorderingen door het directiecomité een voorstel geformuleerd. Het advies van het directiecomité is derhalve een wezenlijk onderdeel van de bevorderingsprocedure aangezien het tot doel heeft de benoemende overheid voor te lichten over de geschiktheid, de aanspraken en de verdiensten van de kandidaten, opdat deze overheid in staat zou zijn met kennis van zaken een gemotiveerde keuze onder de kandidaten te maken. Voornoemd advies moet dan ook afdoende gemotiveerd zijn en de redenen vermelden waarom de ene kandidaat boven de andere wordt verkozen. Dit impliceert dat de rangschikking die door het directiecomité wordt opgemaakt, gesteund is op een grondig, nauwgezet en

vergelijkend onderzoek van de aanspraken, de verdiensten en de geschiktheid van de kandidaten, op basis van objectieve criteria die verband houden met de te begeven functie. Het vergelijken van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten betekent dat ze tegen elkaar worden afgewogen om de gelijkenissen en de verschillen te doen uitkomen, inzonderheid in het licht van de te verrichten benoeming. Uit de notulen moet blijken op welke wijze het directiecomité die verplichting is nagekomen.

Uit de notulen van de vergadering van het directiecomité van 18 augustus 2009 blijkt dat bij de vergelijking van de kandidaten volgende beoordelingscriteria werden gehanteerd, en dat gepeild werd naar de volgende professionele kwaliteiten van de kandidaten:

1. Dossierbeheerder;
2. Contactpersoon;
3. Leidinggevende;
4. Expert-adviseur;
5. Intern expert;
6. Organisator.

Deze beoordelingscriteria werden in het licht van de functiebeschrijving van de te begeven functie bepaald. Het betreft immers de in de functiebeschrijving omschreven zes resultaatsgebieden. Het wordt niet betwist dat voornoemde beoordelingscriteria objectief, redelijk en pertinent zijn.

Het directiecomité heeft de kandidaturen van de sollicitanten aan de hand van deze criteria een eerste maal vergeleken, en dit op basis van de inhoud van de kandidaturen en de cv's. Hieruit blijkt dat de verzoekster en de tussenkomende partij als volgt werden beoordeeld voor wat verschillende criteria betreft:

1. Dossierbeheerder: beiden worden als zeer goed beoordeeld;
2. Contactpersoon: beiden worden als zeer goed beoordeeld;

3. Leidinggevende: beiden worden als minder goed beoordeeld, maar beschikken weliswaar over de capaciteiten om deze rol op zich te nemen;
4. Expert-adviseur: de verzoekster wordt als uitstekend beoordeeld, de tussenkomende partij als zeer goed;
5. Intern expert: de verzoekster wordt als goed beoordeeld, de tussenkomende partij als uitmuntend;
6. Organisator: beiden worden als zeer goed beoordeeld.

Vervolgens heeft het directiecomité de kandidaten nogmaals aan de hand van deze criteria vergeleken, ditmaal op basis van de kandidaturen en de cv's, de presentaties en de eerste evaluatie en vergelijking. In de notulen van de vergadering van het directiecomité wordt per criterium voor elke kandidaat de reden aangegeven van diens rangschikking per criterium en/of wordt gemotiveerd waarom de kandidaat ondanks een lagere rangschikking toch beantwoordt aan het criterium. Hieruit blijkt dat de verzoekster en de tussenkomende partij per criterium als volgt werden gerangschikt:

	Tussenkomende partij	Verzoekster
1. Dossierbeheerder	2	6
2. Contactpersoon	4	3
3. Leidinggevende	5	6
4. Deskundige-adviseur	3	1
5. Intern specialist	1	6
6. Organisator	4	3
7. Resultaat	19	25

Na geheime stemming heeft het directiecomité dan aan beiden een resultaat van 14 punten toegekend, waardoor zowel de verzoekster als de tussenkomende partij ex aequo als tweede werden gerangschikt.

Bijgevolg blijkt dat een vergelijking plaatsvond aan de hand van objectieve, redelijke en pertinente criteria tussen de verschillende kandidaten,

waaronder dus ook de verzoekster en de tussenkomende partij. Dat deze vergelijking uiteindelijk resulteerde in een ex aequo rangschikking van de verzoekster en de tussenkomende partij door het directiecomité, betekent niet dat de benoemende overheid zich niet zou kunnen steunen op dit vergelijkend onderzoek dat door het directiecomité is gedaan. Het gemotiveerd advies van het directiecomité stelt de benoemende overheid in staat om met kennis van zaken een gemotiveerde keuze onder de kandidaten te maken. Met de uiteindelijke bevordering van de tussenkomende partij door het koninklijk besluit van 29 oktober 2009 -dat is gesteund op de beweegredenen van het advies van het directiecomité alsook op de specifieke in dat besluit opgenomen beweegredenen- blijkt dat de benoemende overheid aan de hand van het advies van het directiecomité in redelijkheid bij machte was om een gemotiveerde keuze onder de kandidaten te maken, zelfs bij een uiteindelijke ex aequo rangschikking van de verzoekster en de tussenkomende partij.

Het koninklijk besluit van 29 oktober 2009 is een benoemingsbesluit, dat krachtens de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 formeel gemotiveerd moet zijn. Dit betekent dat elke belanghebbende in staat moet zijn de redenen te achterhalen waarom dit besluit genomen is, teneinde hem in staat te stellen met kennis van zaken na te gaan of het nuttig is met de middelen die het recht hem verschaft tegen dit besluit op te komen.

Wat de formele motiveringsplicht betreft, volstaat inzake benoemingsbesluiten een positieve motivering: uit het besluit, of uit de stukken, waarnaar het besluit verwijst, moet blijken waarom de kandidaat die werd benoemd de voorkeur heeft verkregen. De benoemde overheid moet vermelden waarom een bepaalde kandidaat wordt benoemd, maar niet waarom andere kandidaten niet in aanmerking komen voor benoeming. Dergelijke positieve motivering moet wel afdoende zijn, dit betekent dat op grond van de aangehaalde redenen uitgemaakt kan worden waarom precies aan de benoemde de voorkeur werd gegeven. De benoemende overheid moet in het benoemingsbesluit zelf vermelden op grond van welke criteria zij er uiteindelijk toe gekomen is aan de

benoemde de voorkeur te geven of moet er minstens concrete gegevens in opnemen die de teleurgestelde kandidaten in staat stellen die objectieve, redelijke en pertinente criteria en hun concrete beoordeling in alle duidelijkheid te achterhalen.

Te dezen blijkt uit de lezing van het bestreden besluit zelf wel degelijk waarom de verwerende partij ervoor heeft gekozen om de tussenkomende partij te bevorderen. Het besluit verwijst enerzijds naar het advies van het directiecomité en vermeldt daarenboven specifieke beweegredenen waarop het is gesteund. Meer bepaald wordt tevens de beoordeling van de tussenkomende partij per criterium weergegeven en haar rangschikking per criterium. Bij de vermelding van deze rangschikking per criterium wordt ook telkens gemotiveerd in welke mate zij aan dit criterium voldoet.

Het bestreden besluit voldoet aan de formele motiveringswet.

De benoemende overheid heeft zich bij de keuze van de te bevorderen kandidaat gebaseerd op de door het directiecomité gedane vergelijking per criterium. Op basis van deze vergelijking in haar geheel genomen, blijkt dat de tussenkomende partij een score behaalt van 19 en de verzoekster een score van 25. Vermits in de notulen van de vergadering van het directiecomité, bij de uiteindelijke rangschikking van de kandidaten, wordt vermeld dat de kandidaat met het minst aantal punten de eerste in de rangschikking is, wordt met de verwerende partij en de tussenkomende partij vastgesteld dat uit de voornoemde vergelijking per criterium in zijn geheel genomen blijkt dat de tussenkomende partij aldus net iets beter scoort dan de verzoekster, waarop bijgevolg de keuze voor de tussenkomende partij redelijkerwijze kan worden gesteund en waardoor deze keuze is gesteund op de vergelijking van de kandidatuur van de tussenkomende partij met deze van de verzoekster. Het bestreden besluit sluit dan ook aan bij het vergelijkend onderzoek dat door het directiecomité werd doorgevoerd.

11. Uit wat voorafgaat volgt dat in het thans bestreden besluit wordt aangegeven en dat uit het administratief dossier blijkt waarom de voorkeur wordt gegeven aan de tussenkommende partij, boven de verzoekster en op grond van welke criteria dit is gebeurd. Het bestreden besluit steunt bijgevolg op een deugdelijke grondslag.

Het eerste middel is in zijn twee onderdelen niet gegrond.

B. Tweede middel

Standpunt van partijen

12. De verzoekster voert in een tweede middel de schending aan van “het algemeen rechtsbeginsel volgens hetwelk de benoemende overheid op een gelijke, serieuze en concrete wijze de vaardigheden, de titels en de bekwaamheden van kandidaten dient te vergelijken, van het algemeen beginsel volgens hetwelk elke bestuurshandeling in rechte en in feite moet steunen op juiste, pertinente en afdoende motieven en een kennelijke dwaling omtrent de beoordeling van de kandidaten”.

De verzoekster voert in dit verband aan dat bij elke benoeming en bevordering het motief “motivatie” in overweging moet worden genomen. In casu is de tussenkommende partij geselecteerd op basis van de volgende zes resultaatsgebieden: dossierbeheerder, contactpersoon, leidinggevende, expert, intern expert en organisator.

Zij wijst erop dat de tussenkommende partij onmiddellijk na de bekendmaking van haar bevordering schriftelijk te kennen heeft gegeven de functie niet te willen opnemen en haar functie als assessor bij de strafuitvoeringsrechtbank te Gent, te willen blijven uitoefenen. De verzoekster verzoekt de verwerende partij dit schrijven van de tussenkommende partij op te nemen in het administratief dossier. Zij stelt voorts dat aldus oneigenlijk gebruik

werd gemaakt van de benoemings- en bevorderingsprocedure. Volgens haar dient namelijk de “motivatie” van de kandidaat een minimale overweging te zijn bij de rangschikking van de kandidaten, zodat een kandidaat die te kennen heeft gegeven de functie niet te willen uitoefenen bezwaarlijk kan worden beschouwd als de meest geschikte kandidaat voor de functie.

13. De verwerende partij verwijst in dit verband, wat haar antwoord betreft, naar haar verweer inzake het eerste middel (randnummer 6). Volgens haar is de tussenkomende partij de meest geschikte kandidaat.

14. De tussenkomende partij verwijst vooreerst naar haar uiteenzetting bij het eerste middel.

Zij stelt voorts dat geen afbreuk wordt gedaan aan de door het directiecomité gegeven beoordeling en aan het bevorderingsbesluit doordat zij de functie waarin zij is bevorderd momenteel niet opneemt omwille van haar detachering als assessor bij de strafuitvoeringsrechtbank te Gent.

Zij verwijst naar artikel 17, § 3, van de wet van 17 mei 2006 houdende oprichting van strafuitvoeringsrechtbanken, dat bepaalt dat:

“de assessor die op de dag van zijn benoeming een statutaire band heeft met de Staat of met enige andere van de Staat afhangende publiekrechtelijke rechtspersoon, voor de duur van zijn benoeming ter beschikking gesteld wordt van de strafuitvoeringsrechtbank. Tijdens de hele duur van de benoeming is de assessor met onbetaald verlof. Hij wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met opdracht. Hij behoudt evenwel zijn recht op bevordering en op verhoging in zijn weddenschaal.”

De tussenkomende partij wijst erop dat zij werkzaam was en voorlopig werkzaam blijft als gedetacheerd ambtenaar, wat hoe dan ook beperkt is in de tijd. Deze tijdelijke detachering kan haar geen nadeel berokkenen in verband met haar bevordering.

15. De verzoekster houdt voor dat de verwerende partij het middel in zoverre het betrekking heeft op de kennelijke dwaling doelbewust niet beantwoordt, omdat de verwerende partij zich terdege bewust is van het feit dat de tussenkomende partij, ondanks haar deelname aan de proeven en haar uiteindelijke benoeming, na haar benoemingsbesluit heeft afgezien van de functie. Hoewel de verzoekster in haar verzoekschrift heeft verzocht om de opname van dit schrijven van de tussenkomende partij in het administratief dossier, waaruit dit blijkt, heeft de verwerende partij bewust nagelaten dit te doen. De procesloyaliteit vereist nochtans dat de verwerende partij dit document overmaakt.

De verzoekster herhaalt voorts haar uiteenzetting ontwikkeld in haar verzoekschrift en leidt hieruit af dat de verwerende partij kennelijk heeft gedwaald betreffende de kandidatuur van de tussenkomende partij.

Beoordeling

16. Op vraag van het auditoraat werd het schrijven van de tussenkomende partij van 5 december 2009 meegedeeld en maakt het deel uit van het administratief dossier.

Voor zover de verzoekster in haar uiteenzetting van dit middel kritiek uitoefent op het feit dat de te bevorderen kandidaat enkel is geselecteerd op basis van de zes resultaatsgebieden, blijkt, zoals gezegd, dat de bevordering is gebaseerd op het vergelijkend onderzoek van de kandidaturen van verschillende kandidaten en dat deze vergelijking is gebeurd op basis van objectieve, redelijke en pertinente criteria, die voorafgaandelijk en op basis van de functiebeschrijving van de te begeven functie door het directiecomité zijn vastgesteld.

Voor zover de verzoekster verwijst naar de dwaling in hoofde van de verwerende partij, bewijst het feit dat de tussenkomende partij na haar bevordering de functie niet heeft opgenomen, niet dat zij niet de best geplaatste kandidaat was voor de benoeming. Dat zij de functie niet zou opnemen mocht de

verwerende partij in haar besluitvormingsproces niet betrekken, aangezien een assessor in een strafuitvoeringsrechtbank, krachtens artikel 196ter, § 3, tweede en derde lid van het Gerechtelijk Wetboek, gelijkgeschakeld wordt met een ambtenaar in opdracht, zonder dat zijn recht op bevordering teloorgaat.

Het middel kan niet worden aangenomen.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij 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 21 november 2011, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

André Vandendriessche,	kamervoorzitter,
Daniël Moons,	staatsraad,
Jeroen Van Nieuwenhove,	staatsraad,
bijgestaan door	
Wim Geurts,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Wim Geurts

André Vandendriessche