

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

XIVe KAMER

A R R E S T

**nr. 222.008 van 11 januari 2013
in de zaak A. 200.522/XIV-34.575**

In zake : Philip DENOYETTE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Peter Crispyn
kantoor houdend te 9030 Mariakerke
Mazestraat 16
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de Politiezone BLANKENBERGE-ZUIENKERKE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Frank Scholiers
kantoor houdend te 8000 Brugge
Cordoeaniersstraat 17
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenskomende partij :

Koen VAN LANDSCHOOT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Paul Brondel
kantoor houdend te 8000 Brugge
Ter Pannestraat 1
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 7 juni 2011, strekt tot de nietigverklaring van het besluit van de politieraad van 5 april 2011 waarbij werd beslist Koen Van Landschoot te benoemen in de graad van commissaris van politie in de politiezone Blankenberge – Zuienkerke met ingang van 1 februari 2009 en waarbij hij zich akkoord verklaart met de motivering van Koen van Landschoot en

niet akkoord met de motiveringen van Philip Denoyette en Ludwig Van Der Burght.

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 tussenkomende partij heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend. De tussenkomst is toegestaan bij beschikking van 3 augustus 2011. De tussenkomende partij heeft een memorie ingediend.

Auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 5 december 2012.

Staatsraad Stephan De Taeye heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Leen Vanbrabant, die loco advocaat Peter Crispyn verschijnt voor de verzoeker, advocaat Frank Scholiers, die verschijnt voor de verwerende partij, en advocaat Julie Brondel, die loco advocaat Paul Brondel 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 verzoeker en de tussenkomenende partij zijn beiden tewerkgesteld als hoofdinspecteur (HINP) bij de lokale politiezone Blankenberge - Zuienkerke.

3.2. Bij beslissing van de politieraad wordt in de voormelde politiezone een ambt van commissaris van politie “openbare orde” vacant verklaard, waarvan de functiebeschrijving als volgt luidt:

- “• De officier “openbare orde” staat in voor de gehele problematiek van openbare orde/rust met ondermeer volgende deelaspecten: overlast, manifestaties, evenementen, festiviteiten ...;
- U bent verantwoordelijk voor de uitvoering van de opdrachten en het aansturen van de medewerkers op het terrein;
- U neemt deel aan de wachtbeurten OBP.

Van de kandidaten voor deze betrekking wordt verwacht dat zij beantwoorden aan het volgend profiel:

Kennis van:

- De ambtsplichten;
- De politieorganisatie en de eigen organisatie;
- Het zonaal veiligheidsplan en de lokale actieplannen;
- Managementsprincipes en –technieken;
- De werking van de relevante partners;
- De bestuurlijke aanhouding;
- De bestuurlijke fouille van gebouwen, vervoermiddelen en onbebouwde zones;
- Het bestrijden van overlast;
- Criminaliteitspreventie;
- Het strategisch veiligheidsplan;
- De sociale kaart van Blankenberge.

Vaardigheden en expertise :

- Voorbereiden en opstellen van officiële teksten;
- Behandelen van informatie in domein van bestuurlijke politie;
- Beoordelen van evenementen;
- Opstellen operatieorders;
- Ontwikkeling, uitvoering en begeleiding van preventieopdrachten, -beleid;

- Organiseren van of constructief deelnemen aan overleg-, werk- en contactvergaderingen met diverse actoren in domein van ordehandhaving, overlastbestrijding en preventiewerking.

Attitude t.o.v. collega's:

- Moedig gedrag;
- Discipline ;
- Dynamisme ;
- Evenwicht ;
- Overtuigingskracht.

Aandacht voor de klant/intern-extern :

- Communiceren : contacteren en onderhandelen met bestuurlijke overheden;
- Coördineren ;
- Anticiperen ;
- Betrouwbaarheid ;
- Assertiviteit ;
- Besluitvaardigheid.

Ambitie voor de dienst :

- Initiatief nemen ;
- Organiseren ;
- Nauwkeurig werken ;
- Zelfstandig werken;
- Gepast voorkomen hebben ;
- Risicobewustzijn hebben;
- Stresstolerantie bezitten.”

3.3. In de nadere omschrijving en uitwerking door de korpschef (voorzitter van de selectiecommissie) ten behoeve van alle leden van de selectiecommissie worden ook nog de volgende competenties vereist:

“Attitude t.o.v. collega's :

- Leiden van een team ;
- Collegialiteit ;
- Doorzettingvermogen ;
- Managen ;

Ambitie voor de dienst :

- Verantwoordelijkheid nemen.”

Zowel de verzoeker als de tussenkomende partij stellen zich kandidaat.

3.4. Op 23 juli 2008 wordt overeenkomstig artikel VI.II.41 van het koninklijk besluit van 30 maart 2011 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (hierna: RPPol) een plaatselijke selectiecommissie samengesteld. Zij beslist dat vier kandidaturen, waaronder deze van de verzoeker en van de tussenkomende partij, ontvankelijk zijn en dat het

aangewezen is deze kandidaten te horen om hun aanspraken en verdiensten te beoordelen en te vergelijken.

3.5. Op 31 juli 2008 hoort de selectiecommissie de vier kandidaten en formuleert vervolgens op basis van de vergelijking van de aanspraken en verdiensten van deze kandidaten overeenkomstig artikel VI.II.29 van het RPPol volgend gemotiveerd voorstel:

Ten aanzien van de verzoeker:

“Professionele bekwaamheden

Is een loyale medewerker. Geeft blijk van ordelijk en methodisch denken. Bezit een ruime algemene beroepskennis. Heeft ervaring in het samenwerken met partners extern aan de politie in het algemeen, en in het kader van de ordehandhaving in het bijzonder. Kent de procedures en de informatiecyclus die gelden voor de organisatie van ordediensten. Vooral familiale en sociale argumenten geven de doorslag bij zijn beslissingen.

Aandacht voor de dienstverlening

Durft voor zijn standpunt opkomen en ook in het publiek zijn stelling verdedigen. Hij aanvaardt kritiek op zijn standpunt en houdt er rekening mee. Houdt rekening met wat gaat komen. Is zich bewust van het nut van anticiperen en houdt rekening met het belang van de klant, alhoewel hij in een onbewaakt moment interne drijfveren laat prevaleren. De verstrekte informatie is precies. Wordt door anderen gevraagd om projecten te beheren. Maakt een plan en houdt er zich aan. Heeft zich vooraf goed geïnformeerd over mogelijke problemen. Geeft systematisch informatie door aan collega's. Heeft het gesprek goed voorbereid. Gebruikt het juiste argument op het juiste moment. Streeft naar een win-winsituatie.

Attitude ten overstaan van medewerkers

Hecht veel belang aan het familiaal karakter en groepsgevoel in het korps. Hij blijft zichzelf, ook in de aanwezigheid van superieuren. Schrikt niet terug voor bergen werk of voor zeer ingewikkelde opdrachten. Hij doet ook zonder aanmoediging verder. Zal tijdens werkoverleg pleiten voor het naleven van regels en werkt mee aan een gunstig bedrijfsklimaat. Kent een inwendige drang om resultaten neer te zetten. Bijt zich vast in een project en gaat door dik en dun. Vindt een grote voldoening en plezier in het werk. Bij onvoorziene omstandigheden wordt hij onrustig en kan hij tegenslagen moeilijk relativeren. Hij laat evenwel de armen niet vlug zakken bij nieuwe opdrachten. Hij delegeert wel maar wenst zelf de controle te houden. Is directief bij het oplossen van conflicten. Nochtans besteedt hij een groot deel van zijn tijd aan ondersteuning en begeleiding.

Ambities voor de organisatie

Gaat zelfstandig te werk. Zoekt bijkomende taken en integreert deze in zijn werk. Profileert zich als een informeel leider. Zijn eindproduct is af. Zijn werkschema's worden volgens plan en ook tijdig uitgevoerd. Beheerst de techniek van het zelfmanagement. Heeft zijn taken onder controle. Kan vertrouwde methoden vlug afleggen en nieuwe aanleren. Speelt een actieve rol bij de organisatieontwikkeling. Is doordrongen van de gedachte om de beste kwaliteit te leveren. Kan omstandigheden inschatten en de gepaste initiatieven nemen die buiten zijn opdracht vallen. Leert bij in zijn werk en deelt zijn kennis met anderen.

Heeft zich vereenzelvigd met zijn werk.

Besluit

Philip Denoyette heeft daadwerkelijk ervaring met het organiseren van ordediensten en met het samenwerken met externe partners. Hij is een uitermate dynamische persoon die zichzelf vereenzelvigd met de politie van Blankenberge - Zuilenkerke, en voor haar steeds nieuwe ambities koestert. Hij neemt constant initiatieven en voelt zich steeds verantwoordelijk voor de wijze waarop de politie van de zone functioneert. In het domein van attitude t.o.v. medewerkers en evenwicht scoort HINP Denoyette minder sterk dan HINP Van Landschoot, in die zin dat hij meer de kalmte en controle moet kunnen bewaren bij conflicten. Hij kent zijn zwakke punten, geeft die toe en toont zich bereid om er aan te werken.

Behaalt een score van 258 op 288: Geschikt”.

Ten aanzien van de tussenkomende partij:

“Professionele bekwaamheden

Is een loyale medewerker. Geeft blijk van ordelijk en methodisch denken. Bezit een ruime algemene beroepskennis. Heeft minder ervaring in het samenwerken met externe partners, maar zou deze ervaring snel kunnen verwerven. Kent de procedures en de informatiecycclus noodzakelijk voor de organisatie van ordediensten.

Aandacht voor de dienstverlening

Voelt zich goed als hij zijn standpunt kan verkondigen. Is alert bij het verdedigen van zijn mening. Hij houdt rekening met wat gaat komen en is zich bewust van het nut van anticiperen. De verstrekte informatie is precies, en in de meeste gevallen accuraat. Wekt op een spontane manier het vertrouwen op. Maakt plannen en slaagt erin die aan te passen in functie van de concrete omstandigheden. Laat het groepsbelang primeren, doet taken waarvoor hij zelf de eer niet opstrijkt. Integreert het eigen belang in het totale belang. Collega's vertrouwen hem persoonlijke informatie toe. Heeft het gesprek zeer goed voorbereid. Hecht belang aan kwaliteit ook als dit inspanning vergt.

Attitude t.o.v. medewerkers

Kent geen emotionele ups en downs. Competentie is voor hem geen machtsinstrument, maar moet doorgegeven worden. Hij blijft zichzelf, ook in de aanwezigheid van superieuren. Hij heeft een hoog werktempo. Hij doet ook zonder aanmoediging verder. Draagt zijn respect voor normen en regels over op de collega's en zet collega's aan tot discipline. Pakt problemen aan en lost ze op. Bewaart een inwendige kalmte in moeilijke omstandigheden. Blijft zichzelf en slaat niet in paniek. Blijft in alle omstandigheden met de voeten op de grond. Bereikt een teamgeest. Wordt au serieux genomen door zijn medewerkers. Kan op een efficiënte wijze taken verdelen, rekening houdend met de capaciteiten van de medewerkers en de eigenheid van de taak. Hij speelt daarbij soepel in op onvoorziene situaties. Is consistent in zijn gedrag, toont geen tegenstrijdigheden tussen wat hij zegt en wat hij doet. Zijn enthousiasme en positieve ingesteldheid maken dat hij anderen kan motiveren. Hij kan in moeilijke omstandigheden zijn zelfvertrouwen en kritisch oordelen bewaren.

Ambities voor de organisatie

Ziet waar het werk ligt en grijpt de koe bij de horens. Het eindproduct is af. Werkt zelfstandig. Dankzij een gezond oordeel komt hij tot de juiste aanpak. Hij is begripvol en hij blijft de doelgerichtheid van de organisatie bewaken. Heeft oog voor alternatieve ideeën en initiatieven.

Besluit

Koen Van Landschoot is een assertieve en zelfzekere kandidaat die het gesprek zeer grondig heeft voorbereid. Hij heeft een smetteloze reputatie, is professioneel, beheerst de materie en is perfect aanvaardbaar als kandidaat voor de betrekking. Hij scoort evenwel iets minder goed dan HINP Denoyette wat betreft zijn kennis en ervaring inzake functioneren op een hoger leidinggevend niveau.

Behaalt een score van 251 op 288: Geschikt”.

Van de twee overige kandidaten is er één ongeschikt en één, Ludwig Van Der Burght, geschikt, zij het deze laatste met een beduidend lagere score (202/288).

3.6. De selectiecommissie formuleert de volgende aanbeveling:

“De commissie neemt de vrijheid om op basis van haar bevindingen de hierboven vermelde geslaagde kandidaten te rangschikken zoals weergegeven in punt 1”.

De rangschikking is derhalve als volgt: de verzoeker, de tussenkomende partij en Ludwig Van Der Burght.

Ook de korpschef, die deel uitmaakt van de selectiecommissie, adviseert die rangschikking te volgen.

3.7. Met een nota wordt het politiecollege op de hoogte gebracht van de rangschikking van de selectiecommissie. In deze nota wordt er onder meer op gewezen dat, gezien het overeenkomstig artikel VI.II.31, eerste lid, van het RPPol tot de prerogatieven van de politieraad behoort om de aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten te vergelijken, aan de raadsleden een aantal documenten met betrekking tot de geschikt bevonden kandidaten worden overgemaakt.

3.8. Op 9 september 2008 beslist de politieraad, na geheime stemming, om de tussenkomende partij te benoemen in de graad van commissaris in de politiezone Blankenberge - Zuienkerke, en dit met ingang van 1 februari 2009.

3.9. Aangezien de voormelde beslissing formeel niet is gemotiveerd, komt de politieraad op 7 oktober 2008 bijeen om een beslissing te nemen over de motivering van die benoeming. Deze beslissing wordt als volgt gemotiveerd:

“(…)

Gelet op de beslissing van de politieraad van 09/09/2008 waarbij voor aanstelling van een commissaris van politie afgeweken werd van de door de selectiecommissie voorgestelde rangorde;

Gelet op het feit dat dergelijke afwijking een bijkomende motivering vereist;

Gelet op het schrijven van de Voorzitter van het Politiecollege dd 12/09/08 waarbij aan de raadsleden de mogelijkheid wordt geboden om tegen 26/09/08 een motivering te doen toekomen bij de secretaris van de politieraad;

Gelet op het voorstel van het politiecollege van 26/09/08

Gelet op de motivering ingediend door het raadslid Van Eeghem Johan, namelijk:

“Motivatie voor de keuze voor de heer Koen Van Landschoot als officier “Openbare Orde”

In de eerste plaats stellen we vast dat beide kandidaten, Koen Van Landschoot en Philip Denoyette geschikt bevonden zijn voor de functie officier Openbare Orde. Beide personen scoren zeer goed in het examen, maar verschillen van elkaar in een aantal punten.

Het is van groot belang dat een officier “openbare orde” stressbestendig is en de kalmte kan bewaren. Uit het verslag van de examencommissie blijkt dat Koen Van Landschoot duidelijk de betere kandidaat is in situaties die een koelbloedig optreden vereist. Hij blijft zichzelf en slaat niet in paniek in stresssituaties. Hij bewaart de inwendige kalmte in moeilijke omstandigheden en straalt dit over naar zijn directe medewerkers die op de eerste lijn werken alsook naar de burger toe.

Het verslag leert ons dat Koen Van Landschoot een smetteloze reputatie heeft. In tijden waar elke vorm van gezag in vraag gesteld wordt, lijkt dit ons geen onbelangrijk gegeven. Een officier bij de politie heeft nu éénmaal een niet te onderschatten voorbeeldfunctie, dit zowel naar de burger alsook naar zijn personeel toe. Een soortgelijke opmerking i.v.m. het hebben van een smetteloze reputatie vinden we niet terug in het verslag van de andere kandidaat.

Koen Van Landschoot slaagde tevens in de persoonlijkheidsproef bij zijn deelname aan het examen tot hoofdinspecteur bij de federale politie in Brussel. Hieruit concluderen wij dat op het vlak van inter-persoonlijke relaties Koen Van Landschoot de betere kandidaat is.

De uitslag van het examen toont tevens minimale verschillen tussen beide kandidaten.

Wetende dat Koen van Landschoot vanuit zijn functie minder bevoorrecht was om op dit soort examen goed te scoren, leert ons dat de kandidaat in zeer korte tijd kennis en nieuwe competenties kan verwerven. Tot diezelfde conclusie is de selectiecommissie ook gekomen.

Kandidaat Koen van Landschoot is steeds actief in de reguliere dienst en geniet daarbij ook het respect van zijn collega's. Een officier openbare orde staat bij grootschalige gebeurtenissen ook meestal in eerste lijn op het terrein waarbij het van groot belang is dat hij het respect geniet van zijn ondergeschikten.

Niettegenstaande dat de selectiecommissie een rangschikking had gemaakt met een minimaal verschil tussen beide kandidaten in het voordeel van Philip Denoyette, vinden wij als politieraad, Koen Van Landschoot, gelet op de karakterverschillen, de groeimarge in competenties en zijn reputatie binnen en buiten het korps, de beste kandidaat voor de functie.”

Gaat over tot geheime stemming over deze motivering, met als resultaat:
-negen stemmen voor de aanvaarding van deze motivering
-acht onthoudingen.”

3.10. De verzoeker dient tegen de voornoemde beslissingen van de politieraad van 9 september 2008 en 7 oktober 2008 klacht in bij de gouverneur als toezichthoudende overheid, die de klacht op 23 december 2008 verwerpt.

3.11. Met een op 18 februari 2009 bij de Raad van State ingediend beroep vordert de verzoeker de nietigverklaring van de voornoemde beslissingen van de politieraad van 9 september 2008 en 7 oktober 2008.

3.12. Tijdens de geheime zitting van 5 april 2011 worden de volgende punten behandeld door de politieraad:

“39. Personeel. Intrekking van de beslissing van de politieraad van 9 september 2008 betreffende de benoeming in de graad van commissaris van politie in de politiezone Blankenberge - Zuienkerke. Goedkeuring. Stemming.

40. Personeel. Intrekking van de beslissing van de politieraad van 7 oktober 2008 betreffende de goedkeuring van de motivering van de beslissing van 9 september 2008 betreffende de benoeming in de graad van commissaris van politie in de politiezone Blankenberge - Zuienkerke. Goedkeuring. Stemming.

41. Personeel. Benoeming van commissaris van politie in de politiezone Blankenberge – Zuienkerke.

a) Benoeming. Goedkeuring. Stemming.

b) Motivering. Goedkeuring. Stemming.”

In het proces-verbaal van deze zitting van 5 april 2011 wordt in eerste instantie een korte feitelijke historiek gegeven, gevolgd door enkele conclusies. Hieronder wordt onder meer gesteld wat volgt:

“(…)

- eens de politieraad op 9 september 2008 zijn beslissing had genomen, hebben de Blankenbergse meerderheidspartijen geen enkele obstructie gepleegd. Integendeel, waar mogelijk hebben zij het dossier benaastigd: (...)

(…)

- diverse malen hebben zij gesteld de alternatieve stemming te accepteren, mits er dan ook een objectieve, degelijke en sluitende motivatie zou komen.

- zij hebben zich bij alle stappen in het dossier onthouden.

Deze houding van de Blankenbergse meerderheidspartijen was en is nog steeds gebaseerd op drie overwegingen:

(…)

- (...) het respect voor de geschikt bevonden kandidaten, wier verdiensten immers inderdaad dicht bij elkaar liggen. Vandaar ook de oorspronkelijke

stemming: (...)

Dat laatste wordt vandaag trouwens door de alternatieve meerderheid zelf bewezen. Na meer dan twee jaar slaagt zij er niet in een sluitend dossier voor te leggen. Immers, in die meer dan twee jaar lagen voor de politieraad tot vier maal toe drie adviezen, die elk op zich inhoudelijk enkel bevestigden wat de selectiecommissie had vastgesteld en niet meer dan wat de reeds goedgekeurde motivatie voorhield.

Elk van de geschikt bevonden kandidaten kon het voor hem opgestelde advies gebruiken om te betogen dat hijzelf de meest aangewezen kandidaat was. Elk van de kandidaten was immers volgens de verstrekte adviezen de beste! Slechts in extremis is er voor kandidaat Van Landschoot Koen een nieuw advies opgesteld dat diens verdiensten meer en duidelijker in de verf zet.

Kandidaat Denoyette Philippe zal dus geen moeite hebben te verwijzen naar een ongelijke behandeling, nu het ene advies grondig wordt herwerkt en de beide andere niet. Bovendien zal hij kunnen voorhouden dat het advies over zijn persoon eigenlijk is opgesteld door de raadsman van zijn tegenstander, wat uiteraard zijn eigen verdiensten minder gloedvol uit de verf zal laten komen. Men mag zich toch de vraag stellen wat de Raad van State zal denken van het feit dat de raadsman van de ene partij ook het advies zogenaamd ten voordele van de tegenpartij(en) heeft opgesteld!

(...)

Wij menen dat het verder zetten van de procedure op basis van het voorliggende dossier de aanzet betekent om met zekerheid de nietigverklaring van de gestemde en eventueel herstemde benoeming te zien uitspreken. (...)

De heer schepen I. Lauwagie:

(...)

Het politiek aspect

(...)

Als men dus afwijkt van een degelijk onderbouwd advies van een selectiecommissie dan is het de logica zelve dat men deze afwijking ook vooraf juridisch onderbouwt.

Men had bovendien moeten weten dat deze afwijking niet zo evident te motiveren was, gezien het politiecollege zich achter het advies van de examencommissie geschaard had, maar vermoedelijk een lid van dit College bij de stemming in de politieraad een andere houding aannam.

(...)

Het juridisch aspect

(...)

Essentieel blijkt dus het element “vergelijking”.

Tussen de lijnen kan gelezen worden dat een bijkomende motivering niet noodzakelijk was, wanneer de aanbevelingen van de selectiecommissie zouden gevolgd zijn, omdat daar al de nodige afwegingen en vergelijkingen werden gemaakt.

Het was dus van het allergrootste belang dat de alternatieve meerderheid, voorafgaand aan de stemming van 9 september 2008 een degelijke motivatie had opgemaakt, waarbij ze aan de hand van een vergelijking van titels en verdiensten had moeten aantonen dat de kandidaat voor wie zij gestemd hadden hun stemgedrag verantwoordde.

(...)

Ik meen dat de eerste motiveringen, zoals opgesteld door de door de alternatieve meerderheid aangestelde raadsman, evenmin aan het door de auditeur gestelde criterium “vergelijking” voldoen.

Elk van deze motivaties bevat -steeds naar mijn gevoelen- slechts een formele

motivering, waarbij de kwaliteiten van de betrokken kandidaat wel belicht worden, maar waar geenszins een vergelijking met de andere kandidaten gebeurt.

Dat te elfder ure nog een motivatie gevoegd werd aan het administratief dossier, waarbij wel vergelijkingen gebeuren, doet geen afbreuk aan het feit dat de vorige motivaties nog steeds deel uitmaken van het administratief dossier en dus voer zijn voor een procedure voor de Raad van State.

De heer J. Van Eeghem:

De motivaties zaten tijdig in het dossier en niet ter elfder uur zoals schepen I. Lauwagie stelt.

(...)

De heer burgemeester A. De Vlieghe:

(...) motivering voor Koen Van Landschoot is zeer goed.”

3.13. Op 5 april 2011 beslist de politieraad haar beslissingen van 9 september 2008 en 7 oktober 2008 in te trekken.

3.14. Eveneens op 5 april 2011 beslist de politieraad opnieuw om de tussenkomende partij te benoemen in de graad van commissaris van politie (openbare orde) van de politiezone Blankenberge - Zuienkerke, met ingang van 1 februari 2009 en verklaart zich akkoord met de motivering van de tussenkomende partij en niet akkoord met de motiveringen van de verzoeker en van Ludwig Van Der Burght.

Dit is de bestreden beslissing, die als volgt is gemotiveerd:

“Gelet op het besluit van heden, hieraan voorafgaand, waarbij respectievelijk de beslissing van de politieraad van 9 september 2008 betreffende de benoeming van de heer Koen Van Landschoot in de graad van commissaris van politie in de politiezone Blankenberge - Zuienkerke, alsook de beslissing van 7 oktober 2008 betreffende de goedkeuring van de motivering van de beslissing van 9 september 2008 werden ingetrokken;

Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, inzonderheid de artikelen 54, 56 en 86;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere regels inzake mobiliteit van het personeel van de politiediensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositieregeling van het personeel van de politiediensten;

Gelet op de omzendbrief GPI 15 van 24 januari 2001 betreffende de toepassing van de mobiliteitsregeling van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, ten behoeve van de lokale verantwoordelijke overheden in de politiezones;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 maart 2002 waarbij de lokale politie van de politiezone Blankenberge - Zuienkerke ingesteld wordt op datum van 1 januari 2002;

Gelet op het besluit van 11 april 2002 van de Gouverneur van West-Vlaanderen

waarbij de personeelsformatie van de politiezone Blankenberge – Zuilenkerke werd goedgekeurd (operationeel kader van 88 voltijdse equivalente betrekkingen);

Gelet op de brief van de minister van Binnenlandse Aangelegenheden waarbij goedkeuring wordt gegeven aan de uitvoering van de personeelsformatie van de politiezone Blankenberge - Zuilenkerke;

Gelet op het besluit van de politieraad van de lokale politie van Blankenberge – Zuilenkerke van 28 augustus 2007 houdende vacantverklaring van één betrekking voor het officierenkader en de vaststelling van de selectiemodaliteiten;

Gelet op de functiebeschrijving en functieprofiel, zoals vervat in de behoeftebepaling voor de mobiliteitscyclus dd. 27.02.2008 voor het ambt van Commissaris van politie “openbare orde”;

Gelet op het proces-verbaal van 23 juli 2008 betreffende de installatievergadering van de plaatselijke selectiecommissie voor het officierenkader van de lokale politie;

Gelet op het proces-verbaal van 31 juli 2008 betreffende de selectieproef, afgenomen door de selectiecommissie alsook het in bijlage bij voormeld proces-verbaal opgenomen gemotiveerde voorstel zoals bedoeld in artikel VI.II.29 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositieregeling van het personeel van de politiediensten;

Overwegende dat de selectiecommissie op grond van de afweging van titels en verdiensten van de kandidaten en meer in het bijzonder hun geschiktheid met betrekking tot de vacature, drie kandidaten geschikt heeft bevonden en hen in volgende rangschikking voordraagt:

1. DENOYETTE Philippe, Colombus 11, 8370 Blankenberge;
2. VAN LANDSCHOOT Koen, W. van Saeftingenstraat 10, 8370 Blankenberge;
3. VAN DER BURGHT Ludwig, Lion D’Or 1 bus 1, 9300 Aalst

Gelet op het schrijven van 3 september 2008 van de heer Procureur-Generaal bij het Hof van Beroep te Gent in toepassing van artikel 54 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus waaruit blijkt dat zijn ambt niet over gegevens beschikt van aard om over de geschikt bevonden kandidaten een negatief advies uit te brengen.

Overwegende dat de Politieraad de titels en verdiensten van de verschillende kandidaten heeft vergeleken en zich daarvoor aansluit bij de vergelijking van de titels en verdiensten, uitgevoerd door de selectiecommissie van 31 juli 2008:

- Professionele bekwaamheden van de heer Philip Denoyette

Is een loyale medewerker. Geeft blijk van ordelijk en methodisch denken. Bezit een ruime algemene beroepskennis. Heeft ervaring in het samenwerken met partners extern aan de politie in het algemeen, en in het kader van de ordehandhaving in het bijzonder. Kent de procedures en de informatiecycclus die gelden voor de organisatie van ordediensten. Vooral familiale en sociale argumenten geven de doorslag bij zijn beslissingen.

- Professionele bekwaamheden van de heer Koen Van Landschoot

Is een loyale medewerker. Geeft blijk van ordelijk en methodisch denken. Bezit een ruime algemene beroepskennis. Heeft minder ervaring in het samenwerken met externe partners, maar zou deze ervaring snel kunnen verwerven. Kent de procedures en de informatiecycclus noodzakelijk voor de organisatie van ordediensten.

- Aandacht voor de dienstverlening van de heer Philip Denoyette

Durft voor zijn standpunt opkomen en ook in het publiek zijn stelling verdedigen. Hij aanvaardt kritiek op zijn standpunt en houdt er rekening mee. Houdt rekening met wat gaat komen. Is zich bewust van het nut van anticiperen en houdt rekening met het belang van de klant, alhoewel hij in een onbewaakt moment interne

drijfveren laat prevaleren. De verstreekte informatie is precies. Wordt door anderen gevraagd om projecten te beheren. Maakt een plan en houdt er zich aan. Heeft zich vooraf goed geïnformeerd over mogelijke problemen. Geeft systematisch informatie door aan collega's. Heeft het gesprek goed voorbereid. Gebruikt het juiste argument op het juiste moment. Streeft naar een win-winsituatie.

- Aandacht voor de dienstverlening van de heer Koen Van Landschoot
Voelt zich goed als hij zijn standpunt kan verkondigen. Is alert bij het verdedigen van zijn mening. Hij houdt rekening met wat gaat komen en is zich bewust van het nut van anticiperen. De verstreekte informatie is precies, en in de meeste gevallen accuraat. Wekt op een spontane manier het vertrouwen op. Maakt plannen en slaagt erin die aan te passen in functie van de concrete omstandigheden. Laat het groepsbelang primeren, doet taken waarvoor hij zelf de eer niet opstrijkt. Integreert het eigen belang in het totale belang. Collega's vertrouwen hem persoonlijke informatie toe. Heeft het gesprek zeer goed voorbereid. Hecht belang aan kwaliteit ook als dit inspanning vergt.

- Attitude ten overstaan van medewerkers van de heer Philip Denoyette
Hecht veel belang aan het familiaal karakter en groepsgevoel in het korps. Hij blijft zichzelf, ook in de aanwezigheid van superieuren. Schrikt niet terug voor bergen werk of voor zeer ingewikkelde opdrachten. Hij doet ook zonder aanmoediging verder.

Zal tijdens werkoverleg pleiten voor het naleven van regels en werkt mee aan een gunstig bedrijfsklimaat. Kent een inwendige drang om resultaten neer te zetten. Bijt zich vast in een project en gaat door dik en dun. Vindt een grote voldoening en plezier in het werk. Bij onvoorziene omstandigheden wordt hij ongerust en kan hij tegenslagen moeilijk relativiseren. Hij laat evenwel de armen niet vlug zakken bij nieuwe opdrachten. Hij delegeert wel maar wenst zelf de controle te houden. Is directief bij het oplossen van conflicten. Nochtans besteedt hij een groot deel van zijn tijd aan ondersteuning en begeleiding.

- Attitude t.o.v. medewerkers van de heer Koen Van Landschoot
Kent geen emotionele ups en downs. Competentie is voor hem geen machtsinstrument, maar moet doorgegeven worden. Hij blijft zichzelf, ook in de aanwezigheid van superieuren. Hij heeft een hoog werktempo. Hij doet ook zonder aanmoediging verder. Draagt zijn respect voor normen en regels over op de collega's en zet collega's aan tot discipline. Pakt problemen aan en lost ze op. Bewaart een inwendige kalmte in moeilijke omstandigheden. Blijft zichzelf en slaat niet in paniek. Blijft in alle omstandigheden met de voeten op de grond. Bereikt een teamgeest. Wordt au serieux genomen door zijn medewerkers. Kan op een efficiënte wijze taken verdelen, rekening houdend met de capaciteiten van de medewerkers en de eigenheid van de taak. Hij speelt daarbij soepel in op onvoorziene situaties. Is consistent in zijn gedrag, toont geen tegenstrijdigheden tussen wat hij zegt en wat hij doet. Zijn enthousiasme en positieve ingesteldheid maken dat hij anderen kan motiveren. Hij kan in moeilijke omstandigheden zijn zelfvertrouwen en kritisch oordelen bewaren.

- Ambities voor de organisatie van de heer Philip Denoyette
Gaaf zelfstandig te werk. Zoekt bijkomende taken en integreert deze in zijn werk. Profileert zich als een informeel leider. Zijn eindproduct is af. Zijn werkschema's worden volgens plan en ook tijdig uitgevoerd. Beheerst de techniek van het zelfmanagement. Heeft zijn taken onder controle. Kan vertrouwde methoden vlug afleggen en nieuwe aanleren. Speelt een actieve rol bij de organisatieontwikkeling. Is doorgedrongen van de gedachte om de beste kwaliteit te leveren. Kan omstandigheden inschatten en de gepaste initiatieven nemen die buiten zijn opdracht vallen. Leert bij in zijn werk en deelt zijn kennis met anderen. Heeft zich vereenzelvigd met zijn werk.

- Ambities voor de organisatie van de heer Koen Van Landschoot
Ziet waar het werk ligt en grijpt de koe bij de horens. Het eindproduct is af. Werkt zelfstandig. Dankzij een gezond oordeel komt hij tot de juiste aanpak. Hij is begripvol en hij blijft de doelgerichtheid van de organisatie bewaken. Heeft oog voor alternatieve ideeën en initiatieven.

Besluit voor de heer Philip Denoyette

Philip Denoyette heeft daadwerkelijke ervaring met het organiseren van ordediensten en met het samenwerken met externe partners. Hij is een uitermate dynamisch persoon die zichzelf vereenzelvigd met de politie van Blankenberge – Zuienkerke, en voor haar steeds nieuwe ambities koestert. Hij neemt constant initiatieven en voelt zich steeds verantwoordelijk voor de wijze waarop de politie van de zone functioneert. In het domein van attitude t.o.v. medewerkers en evenwicht scoort HINP Denoyette minder sterk dan HINP Van Landschoot, in die zin dat hij meer de kalmte en controle moet kunnen bewaren bij conflicten. Hij kent zijn zwakke punten, geeft die toe en toont zich bereid om er aan te werken.

Behaalt een score van 258 op 288: geschikt

Besluit voor de heer Koen Van Landschoot

Koen Van Landschoot is een assertieve en zelfzekere kandidaat die het gesprek zeer grondig heeft voorbereid. Hij heeft een smetteloze reputatie, is professioneel, beheerst de materie en is perfect aanvaardbaar als kandidaat voor de betrekking. Hij scoort evenwel iets minder goed dan HINP Denoyette wat betreft zijn kennis en ervaring inzake functioneren op een hoger leidinggevend niveau.

Behaalt een score van 251 op 288: geschikt

Overwegende dat de selectiecommissie het voorstel formuleerde om de heer Philip Denoyette te benoemen als eerst gerangschikte kandidaat;

Overwegende dat blijkt uit de vergelijking van titels en verdiensten dat er een minimaal puntenverschil bestaat tussen de heer Philippe Denoyette (258/288 punten) en de heer Koen Van Landschoot (251/288 punten) van 7 op 288 punten;

Overwegende dat de heer Denoyette aldus geen duidelijk zichtbaar grotere benoemingsaanspraken kan laten gelden;

Overwegende dat de Politieraad mits een afdoende motivering kan afwijken van het voorstel van de selectiecommissie;

Overwegende dat uit de vergelijking van titels en verdiensten van de hiervoor genoemde kandidaten is gebleken dat er toch een aantal belangrijke verschillen zijn tussen beide kandidaten welke van belang zijn voor de functie van officier “openbare orde”, in het licht van het functieprofiel en het belang van de dienst, die de benoeming van de heer Koen Van Landschoot verantwoorden;

Overwegende dat het vooreerst van groot belang is dat een officier van “openbare orde” stressbestendig is en de kalmte kan bewaren;

Overwegende dat tevens uit het functieprofiel blijkt dat de kandidaat over een stresstolerantie moet beschikken;

Overwegende dat de heer Koen Van Landschoot in deze de betere kandidaat is; Hij kent geen emotionele ups en downs en bewaart een inwendige kalmte ook in moeilijke omstandigheden. Hij blijft zichzelf en slaat niet in paniek. Hij speelt daarbij ook soepel in op onvoorziene situaties en kan in moeilijke omstandigheden zijn zelfvertrouwen en kritisch oordelen bewaren;

Overwegende dat hetzelfde niet gezegd kan worden van de heer Philippe Denoyette;

Overwegende dat deze kandidaat bij onvoorziene omstandigheden onrustig wordt en tegenslagen moeilijk kan relativeren;

Overwegende dat ten tweede de leidinggevende functie van officier “openbare orde” bijzondere evenwichtige leidinggevende capaciteiten vereist t.a.v. diens medewerkers;

Overwegende dat tevens uit het functieprofiel blijkt dat de kandidaat een evenwichtige attitude t.o.v. collega's moet vertonen;

Overwegende dat de heer Koen Van Landschoot op een efficiënte wijze taken kan verdelen, rekening houdend met de capaciteiten van de medewerkers en de eigenheid van hun taak; Hij bereikt een teamgeest en laat het groepsbelang primeren; Hij verricht taken zonder daarvoor de eer te willen opstrijken; Hij wordt au sérieux genomen door zijn medewerkers en draagt het respect voor normen en regels over op hen en zet hen aan tot discipline;

Overwegende dat de heer Philippe Denoyette eerder directief te werk gaat en steeds de controle wenst te behouden;

Overwegende dat de managementcapaciteiten van de heer Denoyette ook minder goed werden beoordeeld door de selectiecommissie dan deze van de heer Van Landschoot;

Overwegende dat hetzelfde vastgesteld werd omtrent het evenwichtsvereiste;

Overwegende dat de heer Denoyette eerder zelfstandig te werk gaat en een profileringsdrang heeft als informeel leider; In een onbewaakt moment laat hij interne drijfveren ook prevaleren boven het belang van de burger/klant;

Overwegende dat de heer Denoyette ook moeite heeft om de kalmte en controle te bewaren bij conflicten en aldus minder evenwichtig is dan de heer Van Landschoot;

Overwegende dat ten derde de leidinggevende functie van officier "openbare orde" eveneens veronderstelt dat de kandidaat zelf het goede voorbeeld geeft en een smetteloze reputatie heeft waardoor diens gezag niet kan worden aangetast;

Overwegende dat dit des te meer geldt in deze tijden waar de geloofwaardigheid en het imago van leidinggevend van de politie snel in vraag wordt gesteld;

Overwegende dat een officier bij de politie nu eenmaal een niet te onderschatten voorbeeldfunctie heeft, zowel ten aanzien van de burgers als ten aanzien van het personeel/medewerkers;

Overwegende dat de betrouwbaarheid tevens wordt vooropgesteld in het functieprofiel;

Overwegende dat de heer Koen Van Landschoot een smetteloze reputatie heeft en een dergelijke vaststelling noch door de selectiecommissie, noch door de Politieraad wordt gemaakt over de heer Philippe Denoyette;

Overwegende dat de Voorzitter van de Politieraad heeft bevestigd dat op de zitting van 09.09.2008 dat er lastens de heer Denoyette een klacht hangende is;

Overwegende dat, ook al geniet de heer Denoyette van het absolute vermoeden van onschuld tijdens een lopend onderzoek, dit toch afbreuk kan doen aan diens reputatie en geloofwaardigheid bij het publiek en bij het korps;

Overwegende dat er tevens binnen het korps reeds spanningen zijn ontstaan met de heer Denoyette omwille van het hierboven weergegeven soms onevenwichtig gedrag met gebrek aan kalmte en controle;

Overwegende dat ook de selectiecommissie vaststelde dat de heer Denoyette inzake diens attitude t.o.v. medewerkers minder de kalmte en controle bewaart bij conflicten dan de heer Van Landschoot;

Overwegende dat de heer Denoyette ook deze zwakke punten heeft erkend en zich daarom bereid toonde om hieraan te werken;

Overwegende dat de heer Denoyette aldus niet kan starten met een onberispelijke reputatie en ongehavend gezag of attitude t.o.v. medewerkers;

Overwegende dat tenslotte, de heer Koen Van Landschoot vanuit zijn huidige functie een minder gunstige uitgangspositie had om deel te nemen aan het examen van officier "openbare orde", maar desalniettemin een puntentotaal neerzette dat slechts miniem verschildte van de heer Denoyette, ondanks de ervaring van deze laatste als rechtstreeks medewerker van commissaris Delaere en tijdens diens

ziekteverlof ook heel wat taken van hem overnam;

Overwegende dat hieruit blijkt dat de heer Koen Van Landschoot in zeer korte tijd nieuwe kennis en competenties kan verwerven en aldus een groot groeipotentieel heeft voor de te begeven functie, meer dan de heer Denoyette;

Overwegende dat, gelet op de hiervoor weergegeven verschillen in stresstolerantie, de verschillen in evenwicht en leidinggevende capaciteiten, het verschil in reputatie en het groeipotentieel van de heer Van Landschoot blijkt dat deze laatste kandidaat, in afwijking van de rangschikking voorgesteld door de selectiecommissie, de meest geschikte kandidaat is voor de functie van officier “openbare orde”;

In zitting met gesloten deuren, bij stemming met gesloten briefjes waarbij blijkt dat voor;

a) de benoeming volgende stemming werd uitgebracht voor:

1. DENOYETTE Philippe: 0 ja-stemmen, 9 neen-stemmen, 8 onthoudingen
2. VAN LANDSCHOOT Koen: 9 ja-stemmen, 0 neen-stemmen, 8 onthoudingen
3. VAN DER BURGHT Ludwig: 0 ja-stemmen, 9 neen-stemmen, 8 onthoudingen

b) de motivering volgende stemming werd uitgebracht voor:

1. DENOYETTE Philippe: 0 stemmen akkoord, 9 stemmen niet-akkoord, 8 onthoudingen
2. VAN LANDSCHOOT Koen: 9 stemmen akkoord, 0 stemmen niet-akkoord, 8 onthoudingen
3. VAN DER BURGHT Ludwig: 0 stemmen akkoord, 9 stemmen akkoord, 8 onthoudingen.”

3.15. Bij arrest nr. 213.967 van 20 juni 2011 verwerpt de Raad van State het onder randnummer 3.11 vermelde beroep, aangezien dit beroep door de intrekking van de bestreden beslissingen zijn voorwerp verloren heeft.

IV. Onderzoek van de middelen

Enig middel

Uiteenzetting van het middel

4.1. De verzoeker voert in een enig middel de schending aan van het gelijkheidsbeginsel zoals uitgedrukt in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel VI.II.31 van het RPPol, van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, van de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel. Tevens voert de verzoeker machtsafwending aan.

4.2. De verzoeker betoogt dat de politieraad de aanspraken en verdiensten van de geschikte kandidaten niet heeft vergeleken, wat nochtans vereist wordt door artikel VI.II.31 van het RPPol. Hij wijst er in dit verband op dat de respectieve aanspraken en verdiensten niet op grond van het voorstel van de selectiecommissie alleen moeten worden vergeleken, maar wel op grond van het volledige dossier.

Het volledig dossier omvat onder meer de kandidaatstelling, het mobiliteitsdossier, het curriculum vitae en de door de verzoeker ingediende nota inzake zijn aanspraken en verdiensten, allemaal stukken die de politieraad niet bij zijn beoordeling heeft betrokken. Dit blijkt namelijk uit de bestreden beslissing zelf waarin wordt gesteld dat de politieraad zich bij zijn vergelijking van titels en verdiensten van de verschillende kandidaten aansluit bij de door de selectiecommissie uitgevoerde vergelijking van 31 juli 2008. Ook bij de verdere vergelijking waarin de politieraad enkele belangrijke verschillen heeft bemerkt, sluit hij zich naar het oordeel van de verzoeker eenvoudigweg aan bij de door de selectiecommissie gedane vergelijking. Uit niets blijkt dat de politieraad bij zijn vergelijking rekening heeft gehouden met de in artikel VI.II.28 van het RPPol vermelde gegevens. Hij gaat integendeel louter voort op het voorstel van de selectiecommissie op basis waarvan hij een aantal feitelijke elementen aanhaalt om de tussenkomende partij als beter geschikt dan de verzoeker te laten voorkomen.

Hieruit volgt naar het oordeel van de verzoeker dat met de benoeming het gelijkheidsbeginsel en artikel VI.II.31 van het RPPol flagrant geschonden zijn.

In de bestreden beslissing (artikel 2) kan worden gelezen dat de politieraad “akkoord” gaat met de motivering van de tussenkomende partij en “niet akkoord” gaat met de motiveringen van verzoeker en van Ludwig Van Der Burght. De beslissing vermeldt tevens dat er geheim gestemd is omtrent de benoeming. De verzoeker vindt het merkwaardig dat men zich al dan niet akkoord kan verklaren met “een motivering”. Hieromtrent maakt hij dan ook de volgende bedenkingen.

De politieraad dient overeenkomstig artikel VI.II.31 van het RPPol de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten te vergelijken. Welnu, de selectiecommissie heeft de verzoeker, de tussenkomende partij en Ludwig Van Der Burght geschikt bevonden, terwijl uit de motivering van de bestreden beslissing blijkt dat enkel de aanspraken en verdiensten van de verzoeker en van de tussenkomende partij door de politieraad werden vergeleken. Daar de politieraad is afgeweken van het advies van de selectiecommissie, diende naar het oordeel van de verzoeker aandacht te worden besteed aan de aanspraken en verdiensten van alle geschikt bevonden kandidaten. In casu ging de politieraad daarentegen in wezen akkoord met de door de selectiecommissie voorgestelde rangschikking, maar heeft er toch alles aan gedaan om de als tweede gerangschikte kandidaat te benoemen. De verzoeker meent dat, indien en voor zover de aanspraken en verdiensten van alle kandidaten zouden vergeleken zijn geweest zoals het hoort, bepaalde vaststellingen gebeurlijk in een ander licht konden bekeken zijn. Dan zou de relativiteit der dingen tot een ander besluit aanleiding hebben kunnen geven, mogelijks tot zijn benoeming. Ook hieruit blijkt een flagrante schending van het gelijkheidsbeginsel en van artikel VI.II.31 van het RPPol.

Uit de bewoordingen en de strekking van de bestreden beslissing meent de verzoeker te kunnen afleiden dat de motivering zich vereenzelvigt met de vergelijking van de aanspraken en verdiensten. Nochtans dient de benoemende overheid overeenkomstig artikel VI.II.31 van het RPPol en overeenkomstig het gelijkheidsbeginsel voorafgaand aan de stemming over te gaan tot een gedegen vergelijking van titels en verdiensten van de kandidaten. In casu is er daarentegen eerst louter gestemd over de benoeming en pas daarna over “een” motivering, die zich, zoals gezegd, vereenzelvigt met de vergelijking van de aanspraken en verdiensten. Er is aldus geen werkelijke vergelijking gebeurd, doch er is louter gestemd voor de benoeming van de tussenkomende partij en achteraf voor “een” motivering. Ook op deze wijze is naar het oordeel van de verzoeker het gelijkheidsbeginsel en artikel VI.II.31 van het RPPol flagrant geschonden.

Volgens de verzoeker is er dan ook sprake van een tegenstrijdigheid tussen de motieven onderling en tussen de motieven en het dispositief (zijnde de artikelen 1 en 2). Enerzijds wijkt de politieraad af van het gemotiveerde voorstel van de selectiecommissie en haalt er slechts enkele elementen uit, doch anderzijds wordt voortdurend naar dit voorstel verwezen. Dit is aldus een tegenstrijdigheid in de motieven, zodat de materiële motiveringsplicht geschonden is. Daarnaast bestaat tevens een tegenstrijdigheid tussen de motieven en het dispositief. Er werd namelijk tweemaal gestemd: een eerste maal omtrent de benoeming en een tweede maal omtrent de motivering. De stemming omtrent de motivering kan volgens de verzoeker niets anders zijn dan de motivering zoals die terug te vinden is in de bestreden beslissing. De motivering zou ertoe moeten leiden dat de tussenkomende partij de beste is, derwijze dat is overgegaan tot zijn benoeming. Nochtans blijkt uit artikel 2 van de bestreden beslissing dat de politieraad zich akkoord heeft verklaard met de motivering van de tussenkomende partij en niet akkoord met de motiveringen van de verzoeker en van Ludwig Van Der Burght. Welnu, de motivering van de verzoeker kan toch niets anders zijn dan de motivering zoals deze in de bestreden beslissing terug te vinden is en dit betreft nu net een motivering teneinde te komen tot het oordeel dat de tussenkomende partij de betere kandidaat is. Desondanks stemt de politieraad “niet akkoord” met deze motivering. Een dergelijke tegenstrijdigheid tussen de motieven en het dispositief brengt dan ook met zich mee dat de formele motivering niet afdoende is. De formele motiveringsplicht, zoals uitgedrukt in de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991, is derhalve geschonden.

De verzoeker wijst er op dat in eerste instantie werd beslist om de tussenkomende partij te benoemen (artikel 1 van de bestreden beslissing). Slechts in een volgende fase werd gestemd omtrent de motivering, werd met andere woorden deze beslissing gemotiveerd (artikel 2 van de bestreden beslissing). Een benoeming is nochtans het resultaat van een proces van oorzaak en gevolg. De politieraad moet de titels en verdiensten vergelijken, op basis waarvan dan een aantal overwegingen “pro” en “contra” een bepaalde kandidaat worden uitgebracht door de leden van de politieraad. Aan de hand

daarvan volgt dan een stemming omtrent de kandidaten. Op het moment van de stemming moeten de motieven dus reeds bestaan; zij moeten reeds aan de orde zijn geweest ter gelegenheid van het intern debat dat naar aanleiding van de vergelijking van titels en verdiensten moet hebben plaatsgevonden. In het kader van de geheime stemming is het uiteraard wel zo dat zij pas kunnen worden gekoppeld aan het resultaat van die stemming, dit is achteraf na die stemming. Dit is in casu niet gebeurd; er is immers gestemd omtrent de kandidaten en dan omtrent “een” of “de” motivering. In het kader van een dienstige vergelijking van titels en verdiensten kan er naar het oordeel van de verzoeker onmogelijk nog moeten gestemd worden omtrent de motivering van de beslissing.

Stemming over motieven betekent impliciet dat er meerdere motieven aanwezig zouden zijn, dewelke de verzoeker niet kent en die niet zijn opgenomen in de beslissing zelf. Er is aldus blijkbaar gekozen uit een soort van motiveringen “à la carte”. Op voorhand blijken er meerdere “motiveringen” ter beschikking te zijn geweest. Er is dan uiteindelijk gestemd voor die motivering die past bij de beslissing om over te gaan tot de benoeming van de tussenkomen de partij. Dit komt neer op een motivering a posteriori. De motivering is immers niet de resultante van een dienstige vergelijking van titels en verdiensten, noch is zij voortgevloeid uit een dergelijke vergelijking. Dergelijke handelswijze is onwettig. Een motivering moet immers de grondslag zijn om over te gaan tot het benoemen van een kandidaat. Eerst moet een vergelijking gebeuren om pas dan tot het besluit te komen dat een welbepaalde kandidaat de beste is. Een dergelijke concrete en ernstige vergelijking blijkt dan uit de motivatie. Omgekeerd handelen kan niet. Eerst benoemen en dan alsnog een motivering stemmen komt neer op het toegeven dat de benoemde kandidaat het moest worden en er “à la carte” een motivatie is gekozen die bij deze vooropgezetheid hoort. Aan het benoemingsbesluit ligt naar het oordeel van de verzoeker dan ook geen enkel motief ten grondslag, wat neerkomt op een schending van de materiële motiveringsplicht. Dit besluit beantwoordt evenmin aan de voorwaarden van de formele motiveringsplicht. De verzoeker is immers niet op de hoogte van de echte beweegredenen en is niet in staat gesteld te begrijpen op grond van welke feitelijke en juridische gegevens de

bestreden beslissing genomen is. Deze beslissing is onzorgvuldig voorbereid doordat niet is overgegaan tot de benoeming van de best geschikte kandidaat op basis van een vergelijking van titels en verdiensten van de kandidaten, zodat ook het zorgvuldigheidsbeginsel geschonden is. De verzoeker merkt nog op dat een motivering a posteriori luidens de rechtspraak van de Raad van State niet geduld kan worden. Hij stelt dat indien in het benoemingsbesluit een bepaald element niet was opgenomen, de formele motiveringsplicht er aan in de weg staat dat dit element, opgenomen in een later (rechtvaardigings)besluit, in acht genomen wordt bij het onderzoek naar de wettigheid van het benoemingsbesluit. In casu is het navolgende besluit weliswaar geen “rechtvaardigingsbesluit”, maar er is wel in twee opeenvolgende fasen gestemd, namelijk eerst omtrent de benoeming en dan omtrent de motivering. De motivering is niet de resultante van een intern debat aan de hand van een vergelijking van titels en verdiensten, maar is een op voorhand opgesteld stuk hetwelk gekozen wordt naar aanleiding van de stemming omtrent de benoeming. Het gaat dus om een a posteriori bedachte motivering die niet bij het nemen van de bestreden beslissing heeft voorgelegen en die bezwaarlijk de wettigheid van die beslissing kan aantonen. De verzoeker herhaalt dat een werkelijke vergelijking van titels en verdiensten moet hebben plaatsgevonden. In casu is eerst de benoeming gebeurd. Pas daarna is een aan de hand van een bij stemming gekozen en reeds voor het intern debat bestaande motivering verwezen naar een zogenaamde vergelijking.

De verzoeker meent voorts dat in casu sprake is van machtsafwending, wat concreet kan worden aangetoond middels voldoende ernstige, welbepaalde en overeenstemmende vermoedens. De politieraad heeft haar bevoegdheid om de best geschikte kandidaat te benoemen gebruikt voor een ander doel, namelijk de benoeming van de politiek best geplaatste kandidaat. Dit blijkt uit het feit dat de politieraad met een opmerkelijke stemmenverdeling van 9 tegen 8 in eerste instantie op 9 september 2008 heeft gestemd voor de benoeming van de tussenkomende partij, gevolgd door een a posteriori motivering. Pas na het auditoraatsverslag heeft zij haar eerdere beslissingen ingetrokken en vervangen door de thans bestreden beslissing, die andermaal genomen werd met een

stemmingsverdeling van 9 tegen 8. De verzoeker vermoedt dan ook dat sprake is van een politiek spel. Zelfs zo gepoogd wordt te doen alsof een daadwerkelijke vergelijking van titels en verdiensten heeft plaatsgevonden, is er volgens de verzoeker opnieuw sprake van een a posteriori motivering zonder een dergelijke daadwerkelijke vergelijking. Doordat aldus volhard werd in een dergelijke handelswijze, is naar het oordeel van de verzoeker wel degelijk sprake van machtsafwendings. De tussenkomenende partij moest kosten wat het kost benoemd worden.

De verzoeker stelt verder dat de formele motivering strenger moet worden beoordeeld, zo de beslissingnemende overheid afwijkt van een niet-bindend advies. De overheid mag zich niet beperken tot het louter tegenspreken van dat advies, maar moet duidelijk aangeven waarom zij van oordeel is (de argumenten van) dat advies niet te kunnen volgen. Ingeval van een benoeming impliceert dit dat de overheid, die afwijkt van een advies, zelf moet overgaan tot een grondig en zorgvuldig onderzoek van de aanspraken en verdiensten. De motieven die de benoemende overheid aandraagt om te besluiten tot de benoeming van een minder goed gerangschikte kandidaat moeten daarenboven deugdelijk zijn, wat in casu niet het geval is. Wat het motief in de bestreden beslissing in verband met stressbestendigheid en stresstolerantie betreft, blijkt immers dat de tussenkomenende partij uitgebreid wordt geprezen en de verzoeker wordt afgebroken. Nochtans is de verzoeker van oordeel dat hij voor dit criterium een voorsprong heeft op de tussenkomenende partij. Dit blijkt volgens hem uit de motivering van de selectiecommissie, alsook uit het gegeven dat hij -in tegenstelling tot de tussenkomenende partij- ervaringsdeskundige is op het vlak van het leiden van openbare ordediensten. Dit motief is dan ook niet deugdelijk.

Wat het motief in verband met bijzondere evenwichtige capaciteiten ten aanzien van medewerkers en evenwichtige attitude ten opzichte van collega's betreft, wordt opnieuw gesteld dat de verzoeker in vergelijking met de tussenkomenende partij de mindere is. De verzoeker stelt zich in eerste instantie de vraag wat eigenlijk wordt bedoeld met "evenwichtige capaciteiten ten aanzien

van medewerkers”. Wat zijn relatie met medewerkers betreft, wijst de verzoeker op de positieve motieven van de selectiecommissie in dit verband. In de mate dat dit criterium in de beslissing wordt aangevuld met managementscapaciteiten en daaromtrent wordt beweerd dat hij “ook” hiervoor minder goed werd beoordeeld door de selectiecommissie dan de tussenkomende partij, stelt hij dit nergens te lezen in de motieven van de selectiecommissie. Hij wijst er echter op dat hij op dit vlak een bijzondere positie inneemt, zoals blijkt uit de door hem ingediende nota inzake aanspraken en verdiensten. Zo is hij houder van tal van managementbrevetten, wat in hoofde van de tussenkomende partij en voor zover de verzoeker weet, niet het geval is. Er kan volgens hem voorts onmogelijk worden geconcludeerd dat hij minder evenwichtig is dan de tussenkomende partij, zoals blijkt uit de motieven van de selectiecommissie. Dit motief is aldus evenmin deugdelijk.

Wat het motief in verband met het geven van het goede voorbeeld en de smetteloze reputatie betreft, wordt ten aanzien van de verzoeker gesteld dat aan zijn reputatie en geloofwaardigheid bij het publiek en het korps afbreuk wordt gedaan. De verzoeker erkent dat bij de motieven van de selectiecommissie wordt vermeld dat de tussenkomende partij een “smetteloze reputatie” heeft en dat dit niet met zoveel woorden ten aanzien van hem wordt vermeld. Hij wijst er echter op dat de motieven van de selectiecommissie uitgedrukt zijn in telegramstijl en geen items betreffen die bij elke kandidaat overlopen worden. Indien en voor zover er een “smet” zou rusten op zijn reputatie, zou dat volgens hem wel aan bod zijn gekomen voor de selectiecommissie. Met betrekking tot de mededeling vanwege de voorzitter van de politieraad op 9 september 2008 dat lastens hem een klacht hangende is waarnaar in de bestreden beslissing nog wordt verwezen, merkt de verzoeker op dat dit uit niets blijkt, dat niet is vermeld waarover deze klacht gaat en wat het resultaat van deze klacht is geweest, wat aldus wijst op een onzorgvuldig handelen door de politieraad. Doordat hij door de korpsleiding, de bestuurlijke overheid en de gerechtelijke overheid gehandhaafd is gebleven als woordvoerder van de politiezone, meent de verzoeker wel degelijk een “smetteloze reputatie” te hebben. Voor zover de

politieraad verzoekers onevenwichtig gedrag met gebrek aan kalmte en controle zou afleiden uit de spanningen die hierdoor binnen het korps zouden zijn ontstaan, merkt hij op dat geen enkel detail of begin van concretisering van deze “spanningen” wordt gegeven. Voor zover verwezen wordt naar de vaststelling van de selectiecommissie dat de verzoeker minder de kalmte en controle bewaart bij conflicten dan de tussenkomende partij, betwist de verzoeker dat dit als motief wordt aangegrepen om hem als de mindere kandidaat te zien in vergelijking met de tussenkomende partij. Eenieder heeft volgens hem wel een houding of wezenskenmerk waaraan gewerkt kan worden. Daarenboven heeft de selectiecommissie dit beschouwd als een werkpunt en is dit geen vaststelling van concrete problematieken die zich zouden hebben voorgedaan met medewerkers. Dit motief in verband met het geven van het goede voorbeeld en de smetteloze reputatie is aldus evenmin deugdelijk.

Wat het motief in verband met het groeipotentieel van de tussenkomende partij betreft, kan dit volgens de verzoeker niet worden afgeleid uit de vaststelling dat de tussenkomende partij een puntentotaal behaalde dat niet veel minder is dan zijn puntentotaal ondanks de minder gunstige uitgangspositie van de tussenkomende partij vanuit diens huidige functie. Deze minder gunstige uitgangspositie is een verwijzing naar verzoekers ervaring en kennis op het vlak van functioneren op een hoger leidinggevend niveau. Met betrekking tot het groeipotentieel van de tussenkomende partij vindt de verzoeker het bemerkenswaardig dat de politieraad voorbijgaat aan het feit dat de tussenkomende partij meerdere malen mislukte voor het leidinggevend aspect in de opleiding tot middenkader. Dit motief is aldus evenmin deugdelijk.

De verzoeker voert nog aan dat de door de politieraad aangehaalde verschillen tussen hemzelf en de tussenkomende partij puur willekeurig zijn gekozen. Een motivering en de vergelijking van aanspraken en verdiensten moet echter in relatie staan met de vacante betrekking en de functiebeschrijving. Ook de reeds opgedane ervaring en kennis in hoofde van de kandidaten is een pertinent aspect waarop de verzoeker volgens de

selectiecommissie merkelijk beter scoort dan de tussenkomende partij. Dit aspect is door de politieraad zelfs niet mee in overweging genomen.

De verzoeker wijst er op dat de vacante betrekking deze is van “officier openbare orde”, wat verder wordt omschreven in de functiebeschrijving. Welnu, specifiek voor die betrekking meent hij merkbaar grotere aanspraken en verdiensten te hebben dan de tussenkomende partij, wat hij nog aan de hand van een aantal concrete elementen tracht aan te tonen. Deze elementen dienden volgens hem mee betrokken te zijn bij de vergelijking van aanspraken en verdiensten. Dit is echter niet gebeurd, zodat het gelijkheidsbeginsel, de materiële motiveringsplicht en artikel VI.II.31 van het RPPol geschonden zijn.

4.3. In zijn memorie van wederantwoord voert de verzoeker nog aan dat, voor zover een vergelijking van titels en verdiensten in de eerste plaats door de selectiecommissie dient te gebeuren, hij artikel VI.II.31 van het RPPol expliciet op zijn middel betreft. Krachtens dit artikel wordt het nu net vereist dat de politieraad bij de vergelijking van titels en verdiensten naast het voorstel van de selectiecommissie tevens rekening houdt met de in artikel VI.II.28, derde lid, van het RPPol bepaalde gegevens en de bij wet bepaalde adviezen. Dat artikel VI.II.28 van het RPPol deze gegevens aandraagt voor de selectiecommissie, betekent volgens de verzoeker helemaal niet dat de politieraad er aan kan voorbijgaan. De politieraad dient bij haar eigen vergelijking van titels en verdiensten integendeel de voornoemde gegevens te betrekken. Dit is volgens de verzoeker echter niet gebeurd bij de vergelijking van titels en verdiensten door de politieraad. De bestreden beslissing en de motivering vermelden daaromtrent immers geen enkel gegeven. Evenmin wordt daaromtrent iets vermeld in de notulen. Nochtans kunnen inzake beslissingen van een collegiaal orgaan enkel deze notulen uitsluitend bieden. Er dient volgens hem dan ook noodzakelijkerwijze te worden vastgesteld dat de politieraad zonder meer aan deze gegevens is voorbijgegaan en dit mogelijks vanuit de gedachtegang dat zulks “in de eerste plaats door de selectiecommissie dient te worden onderzocht”, waardoor men zich ermee heeft vergenoegd om zich aan te sluiten bij de door de selectiecommissie uitgevoerde vergelijking. Het staat

naar het oordeel van de verzoeker evenmin vast dat deze gegevens bij de eigen vergelijking door de politieraad betrokken zijn geweest doordat zij integraal deel uitmaken van het dossier en aan de politieraad bekend waren. Het is immers niet omdat de selectiedossiers bij het administratief bundel zijn gevoegd dat daarom de erin vervatte gegevens effectief werden betrokken bij de vergelijking van titels en verdiensten.

Voor zover de derde door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaat niet mee werd betrokken in de vergelijking van de politieraad, wijst de verzoeker nogmaals op artikel VI.II.31 van het RPPol, waaruit hij afleidt dat de politieraad de titels en verdiensten van alle geschikt bevonden kandidaten moest vergelijken, wat in casu aldus niet is gebeurd. De verzoeker acht het voorts merkwaardig dat bij de door de politieraad gedane vergelijking tussen hemzelf en de tussenkomende partij de door de selectiecommissie toegekende punten niet als belangrijk werden beschouwd, terwijl de derde kandidaat op basis van “zijn aanzienlijk minder goede score” niet in aanmerking kwam. De vraag rijst dan ook vanaf hoeveel punten een kandidaat mee in aanmerking werd genomen in de vergelijking van titels en verdiensten van de politieraad. De verzoeker beklemtoont bij dit argument wel degelijk belang te hebben. Zo alle drie de geschikt bevonden kandidaten zouden worden vergeleken, gebeurt dit immers in een ruimer referentiekader en kunnen er bijkomende beschouwingen opduiken die een ander licht werpen op ofwel de verzoeker ofwel de tussenkomende partij. Dit kan zijn weerslag hebben op de globale vergelijking van titels en verdiensten, temeer daar de verzoeker en de tussenkomende partij aan elkaar gewaagde kandidaten zijn.

Voor zover er wordt beweerd dat de bestreden beslissing het resultaat zou zijn van een debat tussen de leden van de politieraad, merkt de verzoeker in eerste instantie op dat uit de bestreden beslissing nochtans blijkt dat er eerst gestemd is over de benoeming van de tussenkomende partij en pas dan over “een” motivering. De verzoeker betwist dat geen verschillende motiveringen zouden hebben voorgelegen naargelang de kandidaat voor wie de meerderheid gestemd had. Hij verwijst in dit verband naar de notulen van de zitting van de

politieraad van 5 april 2011, waarin (onder punt 39 op blz. 36) wordt aangegeven dat het blijkbaar vaste praktijk is om meerdere standaardmotiveringen op voorhand te laten opstellen en waarbij het “advies” (ontwerp motivering) over hem blijkbaar geschreven was door de raadsman van de tussenkomende partij. In de notulen van de zitting van de politieraad van 4 oktober 2011 kan dan weer worden gelezen dat er in gans het dossier een zwak punt blijft, namelijk het feit dat er diverse motivaties werden gestemd, nadat er reeds over de benoeming was gestemd. Het staat volgens de verzoeker dan ook vast dat een aantal motiveringen “à la carte” op voorhand waren opgesteld, dat eerst werd gestemd over de kandidaat en pas dan omtrent de bijpassende motivering. Nu de vergelijking van titels en verdiensten zich vereenzelvigt met de motivering, is er dus geen vergelijking geweest voor de beslissing: er is eerst gestemd over de benoeming en pas dan over de motivering die dit moet kunnen rechtvaardigen. De verzoeker wijst er voorts op dat niet wordt betwist dat een tegenstrijdigheid bestaat tussen de motieven en het dispositief. Hieruit leidt hij af dat wel degelijk sprake is van een motivering a posteriori. Hij noemt de motivering een “preproductie om te ‘kleven’ op het resultaat van de stemming omtrent de benoeming”. Deze motivering is derhalve geenszins voortgevloeid uit het debat tussen de raadsleden. Indien de motivering aldus “à la carte” reeds ter beschikking was, impliceert dit dat er geen vergelijking van titels en verdiensten heeft plaatsgevonden. De verzoeker volhardt voorts in de in zijn verzoekschrift uiteengezette argumentatie omtrent machtsafwending. Wat de concrete inhoud van de motieven betreft en de ondeugdelijkheid ervan, verwijst hij in eerste instantie integraal naar zijn verzoekschrift. Daarnaast antwoordt de verzoeker nog concreet op een aantal door de tussenkomende partij aangehaalde elementen.

4.4. In zijn laatste memorie voegt de verzoeker nog toe dat de wetgever expliciet heeft voorzien dat de selectiecommissie haar voorstel dient te gronden op de in artikel VI.11.28, derde lid, van het RPPol bepaalde gegevens, maar tevens expliciet dat de politieraad de aanspraken en verdiensten dient te vergelijken op basis van onder meer het voorstel van de selectiecommissie en zelf ook op basis van de in artikel VI.11.28, derde lid, van het RPPol bepaalde

gegevens. Dit is volgens de verzoeker ook logisch vermits het tot de discretionaire bevoegdheid behoort om de meest geschikte kandidaat uit te kiezen, wat zij dan weliswaar op een deugdelijke en inherent zorgvuldige wijze dient te doen. Daartoe dient hij zich te beroepen op alle stukken en gegevens zoals de wetgever voorschrijft, meer bepaald deze bij haar oordeelsvorming te betrekken. In het andere geval is het voorschrift van artikel VI.11.31 van het RPPol volledig zinloos. Net om reden dat de wetgever expliciet voorziet dat naast de selectiecommissie ook de politieraad deze gegevens bij haar oordeelsvorming dient te betrekken, kan het geenszins volstaan om zich aan te sluiten bij de vergelijking van titels en verdiensten zoals uitgevoerd door de selectiecommissie. Het kan immers best zijn dat indien de politieraad zelf ook al deze stukken en informaties bij zijn oordeelsvorming betreft, zoals voorzien, hij tot een ander inzicht komt dan de selectiecommissie doet. Niettegenstaande de verzoeker door de selectiecommissie gunstiger gerangschikt is dan de tussenkomende partij, heeft hij hier wel degelijk belang bij. Het blijkt immers dat de politieraad, althans luidens de motivatie die volgens de verzoeker geen werkelijke motivatie is, bepaalde elementen uit de bevindingen van de selectiecommissie met betrekking tot de beide kandidaten tegenover elkaar plaatst om te concluderen dat de tussenkomende partij een betere kandidaat is. Welnu, indien de politieraad zelf ook, zoals voorzien, al deze informaties en stukken bij haar oordeelsvorming had betrokken, valt niet uit te sluiten dat hij tot andere inzichten en dan ook tot een ander oordeel was gekomen.

De verzoeker betoogt voorts dat uit de bestreden beslissing/motivatie niet valt af te leiden dat de derde kandidaat aanvankelijk werd opgenomen in de vergelijking, waarbij ten andere dient opgemerkt dat (behoudens bij de vermelding van de stemmen) de naam van Van Der Burght slechts éénmaal voorkomt en dat is bij de vermelding van de rangschikking van de kandidaten door de selectiecommissie. Belangrijk hierbij is dat de toegekende punten van de geschikt bevonden kandidaten aldaar helemaal niet zijn vermeld. Onmiddellijk erna overweegt de politieraad het een en ander, telkens enkel en alleen met betrekking tot de verzoeker en de tussenkomende partij. Het bestaan van deze derde geschikt bevonden partij is op dat moment als het ware verdampt.

Daarenboven is een “merkelijk groter puntenverschil” een zeer subjectieve zaak, waarbij de vraag zich aandient vanaf wanneer dit verschil als dusdanig is dat dergelijke -nochtans geschikt bevonden- kandidaat achterwege kan worden gelaten bij de vergelijking van titels en verdiensten. De verzoeker blijft dan ook bij het standpunt dat deze derde kandidaat geenszins is betrokken bij de vergelijking van titels en diensten. Dat hij hierbij een belang heeft is reeds eerder uiteengezet en in wezen niet betwist in het auditoraatsverslag.

De verzoeker vervolgt dat luidens het auditoraatsverslag er voorafgaand aan de geheime stemming wel degelijk een motivering met een vergelijking van titels en verdiensten ter beschikking zou geweest zijn van de leden van de politieraad en deze wel degelijk het voorwerp zou hebben uitgemaakt van een intern debat. Het eerste is volgens de verzoeker correct, het tweede niet. Meer bepaald heeft de verzoeker er in de memorie van wederantwoord, aan de hand van bijkomende stukken, op gewezen dat er klaarblijkelijk is gestemd over meerdere ontwerpen van motivering evenals dat het vaste praktijk is bij de verwerende partij om meerdere standaardmotiveringen op voorhand te laten opstellen en waarbij het “advies” (=ontwerp motivering) over de verzoeker blijkbaar geschreven was door de raadsman van de tussenkomende partij. Aldus bestonden er nog voor het intern debat, voor zover dat er überhaupt wel is geweest, ontwerp-motiveringen waarbij finaal de weegschaal doorsloeg ten gunste van de ene dan wel de andere kandidaat. Het is voor dergelijke -op voorhand bestaande- ontwerp-motivering dat in de tweede stemronde is gestemd en waarbij uiteraard deze ten gunste van de tussenkomende partij is gestemd aangezien in de eerste stemronde dezelfde meerderheid van stemmen hem had uitverkozen. Dit is dus niet zoals het moet zijn. Het zou aldus moeten gaan:

- de raadsleden voeren een intern debat waarbij de titels en verdiensten van alle geschikte kandidaten worden vergeleken volgens de regels der kunst.
- als resultante hiervan zal een democratische meerderheid de naar haar oordeel meest geschikte kandidaat verkiezen.
- de motivering daaromtrent is dan de resultante van deze vergelijking van titels en verdiensten op basis waarvan de meerderheid aldus heeft gestemd.

Zodoende heeft men een intern debat dat aanleiding is tot het ontstaan van motieven die aan de grondslag liggen van de besluitvorming, motieven die materieel deugdelijk zijn en ook formeel uitgedrukt worden.

Het is evenwel als volgt gegaan en dit hekelt de verzoeker :

- op voorhand worden door een derde ontwerp-motiveringen geschreven, eentje ten gunste van elke kandidaat waarbij de motieven draagkracht geven aan het oordeel dat deze kandidaat de best geschikte is.
- de raadsleden stemmen over de kandidaat.
- de raadsleden stemmen daarna over de overeenkomstige -op voorhand reeds bestaande- motivering die het resultaat van de eerste stemronde rechtvaardigt. Indien en voor zover er aldus al ooit een intern debat heeft plaatsgevonden, zijn het niet deze uitgedrukte motieven die ten grondslag liggen van de beslissing maar is dit simpelweg een verschoning om aldus gekozen te hebben. De raadsleden hadden zodoende op het ogenblik dat werd overgegaan tot geheime stemming in verband met de te benoemen kandidaat geenszins kennis van de verschillende aanspraken en verdiensten van de kandidaten, zij hadden hoogstens kennis van preproducties van een derde waarbij respectievelijk de ene dan wel de andere er het best uitkomt. Het is aan de raadsleden om over te gaan tot een dienstige vergelijking van titels en verdiensten om zo te komen tot de meest geschikte kandidaat, niet om te stemmen voor de favoriete kandidaat en daarna voor een op voorhand geprepareerde “motivering” die dit stemgedrag rechtvaardigt. Tot slot herhaalt de verzoeker dat het administratief dossier deze andere -op voorhand gemaakte- motiveringen niet omvat, zodat het niet te controleren valt welke de inherente kwaliteit, aard en strekking er van was en in elk geval de vaststelling overeind blijft dat minstens op niet afdoende wijze is aangetoond dat de raadsleden waarlijk -door zo te handelen- op afdoende wijze in kennis waren van de respectievelijke aanspraken en verdiensten. De motivering pro de tussenkomende partij kan immers beter uitgewerkt geweest zijn dan deze pro de verzoeker, we weten het niet.

Wat de zogenaamd door de politieraad vastgestelde verschillen betreft, blijft de verzoeker erbij dat deze wel degelijk willekeurig zijn, ook al stelt het auditoraatsverslag terecht dat twee ervan deel uitmaken van het functieprofiel. Indien men evenwel uit het functieprofiel wenst te putten, valt niet in redelijkheid in te zien waarom het ene aspect wel en het andere niet de eer geniet om uitgekozen te worden als specifiek criterium, tenzij uiteraard bepaalde van deze criteria in de voorgeprepareerde motivering er zijn uitgeplukt om als rechtvaardiging te kunnen dienen voor het stemgedrag overeenkomstig deze kandidaat. Criteria als kennis, vaardigheden en expertise bijvoorbeeld, waar de ervaring van de verzoeker meespeelt. Deze zijn dan weer niet uitverkoren als specifieke criteria, niettegenstaande deze ook deel uitmaken van het functieprofiel. Bovendien wat de verzoeker reeds heeft uiteengezet omtrent zijn verdiensten op dat vlak, benadrukt hij nog eens de auteur te zijn van het actieplan aanpak van de maatschappelijke overlast in de uitgangsbuurt 2005. Recent nog nam de gemeente Bredene één van deze maatregelen over in haar bestrijding tegen nachtelijke overlast. Alhoewel niet direct relevant voor de beoordeling anno 2011 dient toch opgemerkt dat de verzoeker in 2012 meer ordediensten heeft geleid dan het diensthoofd. Wat het criterium van de smetteloze reputatie betreft, dient ten andere opgemerkt dat dit toch belangrijk is voor elke functie en niet specifiek voor een commissaris openbare orde. Wat het groeipotentieel betreft, maakt het auditoraatsverslag de link met het criterium ervaring/kennis. Indien en voor zover dergelijke gedachte inderdaad aanwezig zou zijn geweest bij de raadsleden, is het op zijn minst opmerkenswaardig dat het hebben van meer ervaring dan nog negatief kan uitvallen ook. Wat deze criteria betreft, vestigt de verzoeker nog heel specifiek de aandacht op het volgende. Wat de reputatie betreft, ontkent de verzoeker inderdaad niet dat de selectiecommissie bij de tussenkomende partij expliciet heeft verwoord dat deze smetteloos is en dat dit bij hem niet expressis verbis is vermeld. De vraag is of daarom de conclusie moet zijn dat op de reputatie van de verzoeker een smet kleeft. Uit de bevindingen van de selectiecommissie kan zulks alvast niet worden gedistilleerd, vermits de selectiecommissie geen vast stramen van items heeft gehanteerd hetwelk zij bij elk der kandidaten heeft beoordeeld. Indien de politieraad een bepaald belang wenst te hechten aan het al dan niet hebben van een

“smetteloze reputatie” dient zij een onderzoek daarnaar te verrichten. De enkele verwijzing naar een (losse) mededeling van de voorzitter van de politieraad van 9 september 2008 (2,5 jaar tevoren) omtrent een “klacht” kan daartoe niet dienen. De verzoeker is formeel dat zijn reputatie onbesmet is. Hij is nooit het voorwerp geweest van enige strafrechtelijke vervolging, tucht of andere maatregel. In het andere geval was wel te verwachten geweest dat de selectiecommissie hier rekening mee zou gehouden hebben en/of het advies van de Korpschef hierdoor geïnspireerd zou geweest zijn. Wat het bewaren van de kalmte bij conflicten betreft, ziet de verzoeker geen reden om dit te linken aan de “smetteloze reputatie”. Nergens is er een negatieve connotatie gemaakt op het vlak van reputatie desbetreffend. Iemands reputatie is immers zijn (goede) naam en faam volgens Vandale. Er is dan ook geen enkele reden om de tussenkomende partij als de betere kandidaat te aanzien op het vlak van het hebben van een “smetteloze reputatie”. Wat het groeipotentieel betreft stelt het auditoraatsverslag voorop dat uit het minimaal puntenverschil een groot potentieel in hoofde van de tussenkomende partij kan worden afgeleid, dit gespiegeld opzichts de grotere ervaring van de verzoeker op het vlak van de te begeven functie. Aldus geredeneerd dient men dan wel te vertrekken vanuit de aanname dat de puntering van de selectiecommissie een loutere resultante is van de specifieke competenties die alleen in deze functie kunnen verworven worden. Dit is nochtans niet zo, aangezien de volgende items zijn verwoord in het verslag van de selectiecommissie:

- professionele bekwaamheden
- aandacht voor de dienstverlening
- attitude ten overstaan van de medewerkers
- ambities voor de organisatie

Behoudens op het vlak van de professionele bekwaamheden valt er in de bespreking van deze items niets te lezen dat heel specifiek is voor deze functie. Hoogstens kan gezegd worden dat beiden gelijkwaardige kandidaten zijn maar dat de grotere ervaring met en kennis van de verzoeker inzake het functioneren op een hoger leidinggevend niveau hem meer punten heeft opgeleverd. Geenszins kan hieruit worden afgeleid dat de tussenkomende partij een groter groeipotentieel heeft. Zelfs indien men zou menen dat zoiets daar toch uit kan worden afgeleid,

stelt zich de vraag of dit wel pertinent is. De gemiddelde straatwandelaar heeft vermoedelijk een groter groeipotentieel om -eens hij zich begint te trainen- zijn tijd op de 100 meter sprint te verbeteren dan Usain Bolt de zijne nog kan verbeteren. Daarom is de gemiddelde straatwandelaar toch nog geen betere sprinter dan Usain Bolt of zal deze het ooit worden ? Daarbij, als men het dan toch over groeipotentieel heeft, dient gewezen op het besluit van de selectiecommissie “hij kent zijn zwakke punten, geeft die toe en toont zich bereid er aan te werken”. De selectiecommissie zal dan toch wel de mening toegedaan zijn dat de verzoeker over voldoende groeipotentieel beschikt om hieraan te werken. Groei is immers verandering en wie de nodige zelfrelativering kent om zijn mindere punten te erkennen en eraan te werken, groeit als mens. Trouwens, het hebben van “potentieel” is in deze context voor velerlei uitleg vatbaar. Zo kan men ook stellen dat de verzoeker minstens over evenveel potentieel beschikt - zij het dat hij een deel daarvan reeds heeft opgebruikt door verder te staan dan de tussenkomende partij op een aantal vlakken. Zo heeft de selectiecommissie bij “ambities voor de organisatie” toch heel wat meer ruimte voorzien om deze van de verzoeker te omschrijven dan deze van de tussenkomende partij:

-“profileert zich als een informele leider”: naast het besluit dat de verzoeker over meer leiderschapskwaliteiten beschikt, toont dit eveneens aan dat hij al over voldoende potentieel beschikt dan de tussenkomende partij die daar nog het bewijs van moet leveren. Leiding geven, daar komt het bij openbare orde op aan.

-“leert bij in zijn werk en deelt zijn kennis met anderen”: toont eveneens aan dat de verzoeker groeipotentieel heeft, want hij leert bij en daar komt bij dat hij die kennis voor zichzelf reserveert maar ook nog eens deelt met anderen.

-“heeft zich vereenzelvigd met zijn werk”: dit zegt toch heel veel over de verzoeker.

Beoordeling

4.5. De artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen verplichten de overheid in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing

ten grondslag liggen, en dat op een “afdoende” wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben, en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

De belangrijkste bestaansreden van de motiveringsplicht, zoals die wordt opgelegd door de voormelde wet van 29 juli 1991, bestaat erin dat de betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen, derwijze dat blijkt, of minstens kan worden nagegaan of de overheid is uitgegaan van gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct heeft beoordeeld, en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen, opdat de betrokkene met kennis van zaken zou kunnen uitmaken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.

4.6. Vastgesteld wordt dat de verwerende partij in de bestreden beslissing omstandig aangeeft op grond van welke overwegingen zij tot haar besluit is gekomen om de tussenkomende partij te benoemen in de graad van commissaris van politie (openbare orde) van de politiezone Blankenberge - Zuienkerke. Uit die motivering blijkt dat de keuze van de politieraad voor de tussenkomende partij is gesteund op een door deze raad uitgevoerde vergelijking van titels en verdiensten van de verschillende kandidaten. Bij deze vergelijking heeft hij zich gesteund op de verschillende vaststellingen die werden gedaan door de selectiecommissie naar aanleiding van de door haar uitgevoerde vergelijking van titels en verdiensten op 31 juli 2008. Deze vaststellingen, waaruit blijkt welke criteria werden aangewend om de kandidaten te beoordelen en onderling tegen elkaar af te wegen, worden ook omstandig opgenomen in de bestreden beslissing. Die beslissing geeft vervolgens ook omstandig aan waarom de politieraad afwijkt van het uiteindelijke voorstel van de selectiecommissie, waarin werd geadviseerd om de verzoeker op basis van zijn behaalde puntentotaal te benoemen. Uit deze motivering blijkt op afdoende wijze op grond van welke uit de vergelijking van

titels en verdiensten blijken de keuze op de tussenkomende partij is gevallen. Een tegenstrijdigheid van motieven, zoals de verzoeker in dit verband aanvoert, wordt niet aangetoond. Zelfs zo de politieraad afwijkt van het uiteindelijke voorstel van de selectiecommissie, dat gebaseerd is op de door de kandidaten behaalde puntentotalen, verhindert dit niet dat deze zich op de verschillende door de selectiecommissie gedane vaststellingen vermag te steunen en, gelet op het minimale puntenverschil tussen de verzoeker en de tussenkomende partij, een aantal voor de politieraad belangrijke verschilpunten tussen beiden in het licht van het functieprofiel en van het belang van de dienst vermag te beklemtonen. Door aldus te handelen, heeft de politieraad duidelijk aangegeven waarom zij het uiteindelijke voorstel van de selectiecommissie niet is gevolgd. Een schending van de formele motiveringsplicht wordt niet aangetoond.

4.7. Artikel VI.II.31, eerste lid, van het RPPol, luidt als volgt:

“De gemeente- of politieraad vergelijkt de respectieve aanspraken en verdiensten van de door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten op grond van het voorstel van de selectiecommissie, de in artikel VI.II.28, derde lid, bepaalde gegevens en de in de artikelen 53 of 54 van de wet en, in voorkomend geval, in artikel 57 van de wet bepaalde adviezen, waarna hij, naargelang van het onderscheid gemaakt in de artikelen 53 en 54 van de wet, de voor de bij mobiliteit te begeven betrekking meest geschikte kandidaat benoemt dan wel een kandidaat voor de geambieerde betrekking op gemotiveerde wijze aan Ons voordraagt”.

4.8. Uit de stukken van het dossier blijkt dat voorafgaand aan de geheime stemming een motivering met een vergelijking van titels en verdiensten ter beschikking van de leden van de politieraad was gesteld en dat deze motivering het voorwerp heeft uitgemaakt van een intern debat tussen de leden van de politieraad. Slechts na dit debat is overgegaan tot geheime stemming, die heeft geresulteerd in de benoeming van de tussenkomende partij. De leden van de politieraad hadden op het ogenblik dat werd overgegaan tot geheime stemming in verband met de te benoemen kandidaat kennis van de verschillende aanspraken en verdiensten van de twee gelijkwaardige kandidaten en dit op basis van de vergelijking die had plaatsgevonden. Dat slechts in tweede instantie werd gestemd over de motivering van de te benoemen kandidaat middels een “ontwerp” motivering, zoals de verzoeker betoogt, vitieert de bestreden beslissing niet.

4.9. In zoverre de verzoeker aanvoert dat geen sprake kan zijn van een werkelijke vergelijking van titels en verdiensten door de politieraad doordat deze zich aansluit bij de door de selectiecommissie gedane vergelijking, zonder rekening te houden met de in artikel VI.II.28 van het RPPol vermelde gegevens, dient vastgesteld dat luidens artikel VI.II.31, eerste lid, van het RPPol de door de politieraad uitgevoerde vergelijking inderdaad niet alleen op grond van het voorstel van de selectiecommissie, doch ook op grond van “de in artikel VI.II.28, derde lid, bepaalde gegevens en de in de artikelen 53 of 54 van de wet en, in voorkomend geval, in artikel 57 van de wet bepaalde adviezen” dient te gebeuren. De voormelde gegevens betreffen de kandidaatstelling van de in aanmerking komende kandidaten, hun mobiliteitsdossier en de resultaten van de overeenkomstig artikel VI.II.21 gekozen selectiemodaliteiten. Overeenkomstig artikel VI.II.28 van het RPPol dienden deze gegevens reeds als basis voor de door de selectiecommissie gedane vergelijking. Dit artikel VI.II.28 van het RPPol luidt namelijk als volgt:

“Betreft het een bij mobiliteit te begeven betrekking van officier in een korps van de lokale politie, dan onderzoekt de, naar gelang van het geval, in artikel VI.II.41 dan wel artikel VI.II.46 bepaalde selectiecommissie de ontvankelijkheid van de kandidaturen en vergelijkt met het oog op het geschikt bevinden van de kandidaten, de aanspraken en verdiensten van dezen. In voorkomend geval kan de selectiecommissie de kandidaten ambtshalve of op hun verzoek horen.

Betreft het een bij mobiliteit te begeven betrekking van personeelslid van het administratief en logistiek kader van niveau A in een korps van de lokale politie, dan onderzoekt de, naar gelang van het geval, in artikel VI.II.44 dan wel artikel VI.II.52 bepaalde selectiecommissie de ontvankelijkheid van de kandidaturen en vergelijkt met het oog op het geschikt bevinden van de kandidaten, de aanspraken en verdiensten van dezen. In voorkomend geval kan de selectiecommissie de kandidaten ambtshalve of op hun verzoek horen.

De vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de in aanmerking komende kandidaten voor de bij mobiliteit te begeven betrekking, geschiedt op basis van:

- 1° hun kandidaatstelling;
- 2° hun mobiliteitsdossier;
- 3° de resultaten van de overeenkomstig artikel VI.II.21 gekozen selectiemodaliteiten.”

Aangezien de selectiecommissie haar vergelijking op de in artikel VI.II.28 van het RPPol vermelde gegevens heeft gesteund, volstond het dat de politieraad zich bij zijn vergelijking van titels en verdiensten bij de

vaststellingen van de selectiecommissie ter zake heeft aangesloten. De verzoeker kan zodoende niet worden gevolgd waar hij voorhoudt dat geen werkelijke vergelijking van titels en verdiensten door de politieraad heeft plaatsgevonden doordat geen rekening werd gehouden met de in artikel VI.II.28 van het RPPol vermelde gegevens.

4.10. Verzoekers betoog dat de politieraad niet de titels en verdiensten van alle door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten heeft vergeleken, doch enkel deze van hemzelf en van de tussenkomende partij, kan, voor zover de verzoeker er alle belang bij heeft, evenmin worden bijgevalen. De verwerende partij spitst de vergelijking in de bestreden beslissing weliswaar toe op de verzoeker en de tussenkomende partij, doch geeft verder minstens impliciet aan, door vast te stellen dat zij de titels en de verdiensten van de verschillende kandidaten heeft vergeleken en zich aan te sluiten bij de vergelijking van titels en verdiensten uitgevoerd door de selectiecommissie van 31 juli 2008 en de kandidatuur van Van Der Burght vervolgens buiten beschouwing te laten, dat zij de kandidatuur van deze laatste in eerste instantie wel mee heeft opgenomen in de vergelijking van titels en verdiensten, maar omwille van het merkelijk puntenverschil niet verder heeft vergeleken met de twee door de selectiecommissie beter gerangschikte kandidaten. In tegenstelling tot wat de verzoeker voorhoudt, kan een puntentotaal van 202 op 288 tegenover een puntentotaal van 251 op 288 en 258 op 288 wel degelijk, in redelijkheid, als een “aannemelijk groter puntenverschil” worden beoordeeld.

4.11. Aangenomen wordt verder dat een grondig en zorgvuldig onderzoek van de titels en verdiensten door de politieraad heeft plaatsgevonden. Zoals eerder werd aangegeven, heeft de politieraad zich bij zijn vergelijking van de titels en verdiensten immers in eerste instantie aangesloten bij de vaststellingen die de selectiecommissie ter zake heeft gedaan en dit op basis van criteria die tevens in het functieprofiel zijn opgenomen. Op basis daarvan heeft de politieraad in alle redelijkheid vastgesteld dat er van de drie door de selectiecommissie geschikt bevonden kandidaten twee kandidaten, namelijk de verzoeker en de

tussenkomende partij, gelijkwaardig zijn, en dit gezien het minimale puntenverschil in de door hen behaalde eindscores. De politieraad is dan overgegaan tot een vergelijking van deze twee kandidaten. Uit deze vergelijking is de politieraad op basis van de verschillen in stresstolerantie, in evenwicht en leidinggevende capaciteiten, in reputatie en op basis van het groeipotentieel van de tussenkomende partij tot de vaststelling gekomen dat deze laatste partij de meest geschikte kandidaat is.

Wat de door de politieraad vastgestelde verschillen tussen beide kandidaten betreft, kan verzoekers betoog dat deze puur willekeurig zijn gekozen, niet worden aangenomen. De politieraad heeft in eerste instantie in redelijkheid kunnen vaststellen dat de verzoeker en de tussenkomende partij gelijkwaardige kandidaten waren. Immers, op basis van de door de selectiecommissie gehanteerde criteria behaalde de verzoeker, zoals gezien, een eindscore van 258 op 288 punten en de tussenkomende partij een eindscore van 251 op 288 punten. De politieraad heeft vervolgens, op basis van een aantal specifiek behandelde criteria, terecht kunnen vaststellen dat er wel degelijk verschillen tussen beide kandidaten bestaan, op basis waarvan de tussenkomende partij als de meest geschikte kandidaat dient te worden beschouwd. Twee van deze specifieke criteria betreffen criteria die ook in het functieprofiel zijn opgenomen en allerm minst willekeurig zijn gekozen. Het derde criterium met betrekking tot de smetteloze reputatie is als dusdanig niet opgenomen in het functieprofiel, maar dient als een evident relevant en belangrijk criterium voor de te begeven functie van commissaris van politie te worden beoordeeld. De politieraad heeft dan ook in redelijkheid dit criterium in de vergelijking van de verzoeker en de tussenkomende partij kunnen opnemen. Wat het groter groeipotentieel van de tussenkomende partij betreft, wordt vastgesteld dat dit criterium bij de beoordeling werd betrokken op grond van het gegeven dat de tussenkomende partij een puntentotaal behaalde dat slechts miniem verschilde van dat van de verzoeker, en dit ondanks de grotere door de verzoeker opgedane ervaring en kennis, elementen die wel in het functieprofiel opgenomen criteria betreffen. Gelet daarop, vermocht de verwerende partij het groter groeipotentieel van de tussenkomende partij als pertinent criterium bij haar beoordeling betrekken.

De door de politieraad gehanteerde criteria, op basis waarvan de verschillen tussen de verzoeker en de tussenkomende partij zijn gebleken, dienen als objectieve, redelijke en pertinente criteria te worden beoordeeld.

4.12. De Raad van State kan zich voorts in de uitoefening van zijn wettigheidscontrole op de bestreden beslissing niet in de plaats van de overheid stellen en kan slechts een marginaal toezicht uitoefenen. De Raad kan wel nagaan of de verwerende partij zich heeft gesteund op in rechte en in feite aanvaardbare elementen, met andere woorden of zij bij de bestreden beslissing 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.

Wat het criterium “stresstolerantie” betreft, betwist de verzoeker de positieve vaststellingen die in dit verband ten aanzien van de tussenkomende partij zijn gedaan en die duidelijk betrekking hebben op stressbestendigheid, niet. De verzoeker betwist evenmin dat deze vaststellingen niet ten opzichte van hem kunnen worden gedaan. Voor zover ten aanzien van de verzoeker werd vastgesteld dat hij bij onvoorziene omstandigheden onrustig wordt en tegenslagen moeilijk kan relativeren, tracht de verzoeker dit te ontcrachten door erop te wijzen dat de selectiecommissie evenzeer heeft vastgesteld dat hij bij nieuwe opdrachten de armen niet vlug laat zakken. Hiermee weerlegt de verzoeker echter de eerstgenoemde vaststelling nog niet. Aan de hand van een aantal door de selectiecommissie gedane positieve vaststellingen tracht de verzoeker nog aan te tonen dat hij, en niet de tussenkomende partij, beter scoort voor dit criterium. Het betreffen echter vaststellingen die weliswaar onrechtstreeks onder het criterium “stresstolerantie” kunnen worden gecatalogeerd, doch die in redelijkheid niet opwegen tegen de in hoofdte van de tussenkomende partij gedane positieve vaststellingen die wel duidelijk onder het criterium “stresstolerantie” vallen. Waar de verzoeker nog aanhaalt dat hij ervaringsdeskundige is op het vlak van het leiden van openbare ordediensten, toont hij niet aan dat hij enkel op basis hiervan als de betere kandidaat moet worden beschouwd voor wat het criterium “stresstolerantie” betreft.

Wat het criterium in verband met “evenwicht” betreft, betwist de verzoeker evenmin de positieve vaststellingen die desbetreffend ten aanzien van de tussenkomende partij zijn gedaan en die duidelijk betrekking hebben op dit criterium. Met uitzondering van de stelling omtrent de minder goede beoordeling voor zijn managementcapaciteiten, betwist de verzoeker evenmin de vaststellingen die in dit verband ten opzichte van hem werden gedaan. Op basis van het geheel van positieve vaststellingen in hoofde van de tussenkomende partij en de vaststellingen in hoofde van de verzoeker, heeft de politieraad terecht kunnen oordelen dat ook voor dit criterium de tussenkomende partij als de betere kandidaat moet worden beschouwd.

Wat het criterium “smetteloze reputatie” betreft, erkent de verzoeker dat de selectiecommissie ten aanzien van de tussenkomende partij heeft vastgesteld dat deze een smetteloze reputatie heeft en dat dit niet als dusdanig ten aanzien van hem wordt vermeld. Dit uitdrukkelijk vermelden ten aanzien van de tussenkomende partij en het helemaal niet vermelden ten aanzien van de verzoeker wijst er op dat op dit punt ook de selectiecommissie een verschil tussen beide kandidaten heeft opgemerkt. De vaststelling dat er een klacht tegen de verzoeker werd ingediend, kon daartoe in redelijkheid in aanmerking worden genomen. Voor zover voorts de politieraad, en ook de selectiecommissie, hebben vastgesteld dat de verzoeker minder de kalmte en controle bewaart bij conflicten dan de tussenkomende partij, is dit, in tegenstelling tot wat de verzoeker voorhoudt, wel degelijk een element op basis waarvan de tussenkomende partij ter zake als beter kon worden beoordeeld dan de verzoeker. Op basis van de voornoemde elementen kon de politieraad in redelijkheid oordelen dat ook voor het criterium “smetteloze reputatie” de tussenkomende partij beter scoort dan de verzoeker.

Wat “het groeipotentieel” van de tussenkomende partij betreft, betwist de verzoeker dat dit kan worden afgeleid uit diens puntentotaal dat niet danig verschilde van het door de verzoeker behaalde puntentotaal. Uit dit minimaal puntenverschil tussen beide kandidaten heeft de politieraad afgeleid dat de verzoeker in zeer korte tijd nieuwe kennis en competenties kan verwerven en aldus

een groot groeipotentieel heeft. Vastgesteld wordt dat dit geen onterechte vaststelling van de politieraad is. Het wordt immers niet betwist dat de tussenkomen partij minder ervaring/kennis had dan de verzoeker voor wat de te begeven functie betreft. Wanneer aldus een minder ervaren kandidaat nagenoeg eenzelfde score behaalt tijdens de selectie dan een meer ervaren kandidaat, kan in redelijkheid worden aangenomen dat de eerstgenoemde kandidaat in staat is in korte tijd nieuwe kennis en competenties omtrent de betreffende functie te verwerven, en kan daaruit dan ook groeipotentieel in hoofde van deze kandidaat worden afgeleid. In tegenstelling tot wat de verzoeker voorhoudt, is dit criterium wel degelijk pertinent.

4.13. Gelet op wat voorafgaat, toont de verzoeker niet aan dat de bestreden beslissing op ondeugdelijke motieven is gesteund.

4.14. Van machtsafwending kan ten slotte slechts sprake zijn wanneer een bestuursorgaan de bevoegdheid welke haar door de wet is verleend met het oog op het bereiken van een bepaald oogmerk van algemeen belang, gebruikt om een ander doel na te streven en wanneer dit ongeoorloofde oogmerk het enige doel is van de betrokken bestuurshandeling. Het uitsluitend nastreven van het ongeoorloofde oogmerk dient te worden aangetoond met voldoende ernstige, welbepaalde en overeenstemmende vermoedens. De verzoeker toont dit laatste, mede gelet op wat hoger is gesteld, niet aan. Om die reden alleen al kan machtsafwending in hoofde van de verwerende partij niet worden aangenomen.

Het middel is ongegrond.

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 11 januari 2013, door de Raad van State, XIVE kamer, samengesteld uit:

André Beirlaen,	kamervoorzitter,
Carlo Adams,	staatsraad,
Stephan De Taeye,	staatsraad,
bijgestaan door	
Christophe Verhaert,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Christophe Verhaert

André Beirlaen