RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

nr. 231.687 van 22 juni 2015
in de zaak A. 210.712/IX-8594

In zake : Danny DE BAERE
woonplaats kiezend te 9820 Merelbeke
Fraterstraat 95

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van Werk
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Dirk De Meulemeester
kantoor houdend te 9070 Destelbergen
Dendermondesteenweg 359 a
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 november 2013, strekt tot de nietigverklaring van het koninklijk besluit van 19 september 2013 waarbij L.V.H. met ingang van 1 juni 2013 wordt bevorderd tot adviseur-generaal klasse A4.

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 8 juni 2015.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij en advocaat Hannes Derijnck, die *loco* advocaat Dirk De Meulemeester verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Melissa Celis heeft een met dit arrest andersluidend 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. Op 22 oktober 2012 deelt de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) mee dat door bevordering tot de hogere klasse een betrekking van adviseur-generaal (klasse A4) te begeven is bij de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Het betreft de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk.

In de functiebeschrijving worden de permanente resultaatsgebieden van deze functie (volgens prioriteit) als volgt beschreven:

> "Als
> 'organisator'
> het implementeren van een kwaliteitsmanagementsysteem voor het organiseren van de activiteiten binnen de Afdeling in nauwe samenwerking met de kwaliteitscoördinator

teneinde

te voldoen aan alle eisen van de internationale kwaliteitsnorm ISO 9001 en het kwaliteitscertificaat van de Afdeling regionaal toezicht.

Voorbeelden van taken

- het invoeren van en zorgen voor de toepassing van de nodige interne procedures en systemen conform ISO 9001
- de periodieke herziening van het managementsysteem
- het organiseren van de interne audits en deelnemen aan de audits van het extern certificatiebureau
- het voeren van periodieke evaluatiegesprekken met de regionale directiehoofden van de Afdeling
- het initiëren en opvolgen van de verbeteringsprojecten resulterend uit de periodieke audits, evaluaties en herzieningen.

Als

'coördinator'

het plannen en opvolgen van de verschillende processen en activiteiten binnen de Afdeling

teneinde

ervoor te zorgen dat de toegewezen opdrachten worden omgezet in concrete doelstellingen en dat de vooropgestelde doelstellingen worden gerealiseerd.

Voorbeelden van taken

- het opstellen van de jaarlijkse productieplanning van de Afdeling (operationeel plan)
- het opzetten van specifieke inspectiecampagnes
- zorgen voor de maandelijkse opvolging via boordtabellen
- het goedkeuren en registreren van de productieresultaten
- het opstellen van het jaarverslag van de Afdeling.

Als

'leidinggevende'

het verzekeren van de algemene leiding van de Afdeling

teneinde

ervoor te zorgen dat het personeel van de verschillende directies van de Afdeling in staat is om de toegewezen opdrachten correct en tijdig uit te voeren

Voorbeelden van taken

- het organiseren van het nodige overleg tussen de verschillende directies van de Afdeling
- het vertegenwoordigen van de Afdeling in de staf van de Algemene Directie en op de vergadering van de directiehoofden
- het evalueren van de personeelsbehoeften van de Afdeling en het nemen van de nodige initiatieven om aan deze behoeften te voldoen
- het toewijzen en opvolgen van specifieke opdrachten
- het toezien op de correcte uitvoering van het vormingsprogramma dat wordt opgezet en voorbereid door de Directe Vorming van de Afdeling Kennismanagement
- het nakijken en goedkeuren van schuldvorderingen en onkostenstaten van het personeel van de Afdeling.

Als

‘coach’

coachen van de regionale directiehoofden

teneinde

te komen tot het optimaal benutten van de competenties van de verschillende directiehoofden in functie van een coherente uitvoering van het operationeel plan, een uniforme inspectie over het ganse land en de begeleiding in hun persoonlijke ontwikkelcirkel

Voorbeelden van taken

- het voeren van functie-, plannings-, functionerings- en evaluatie-gesprekken met de regionale directiehoofden overeenkomstig de cycli van de ontwikkelcirkels
- het stimuleren van “peer reviews” tussen de verschillende geledingen.

Als

‘deskundige/specialist’

het meewerken en stimuleren tot meewerken van de medewerkers aan de uitbouw van het Kenniscentrum over welzijn op het werk

teneinde

de nodige vakkennis optimaal ter beschikking te stellen van de eigen organisatie en de externe omgeving

Voorbeelden van taken

- (laten) beantwoorden van vragen van de beleidscel van de Minister en het uitklaren van mogelijke problemen met de regelgeving die betrekking hebben op de Afdeling
- (laten) beantwoorden van parlementaire vragen die betrekking hebben op de Afdeling
- (laten) beantwoorden van vragen van het publiek met beschikbaarstelling op het internet en via andere kanalen
- ondersteunen van de directies van de Afdeling Kennismanagement met de nodige deskundigen uit de Afdeling.

Als

‘vertegenwoordiger’

het verzekeren van de vertegenwoordiging van de Afdeling en/of de Algemene Directie in verschillende vergaderingen, al dan niet als plaatsvervanger van de directeur-generaal

teneinde

de ervaring van de Algemene Directie die verworven werd bij het toezicht laten renderen in relevante beslissingen

Voorbeelden van taken

- deelnemen aan het periodiek overleg met de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
- deelnemen aan het uitvoerend bureau en de plenaire vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en eventuele commissies ad hoc
- deelnemen aan het technisch comité voor de preventie van en periodiek overleg van het samenwerkingsverband met het Fonds voor Arbeidsongevallen

- deelnemen aan het periodiek overleg van het samenwerkingsverband met het Fonds voor Beroepsziekten
- deelnemen aan het periodiek overleg van het samenwerkingsverband met het Federaal Agentschap voor Nucleaire controle
- deelnemen aan het periodiek overleg van het samenwerkingsverband met het Nationaal Actiecomité voor de Bouwnijverheid."

De basisprofielcompetenties en kerncompetenties worden in het 'profiel generieke competenties' als volgt omschreven:

"Omgaan met informatie

'Vernieuwen':

Vernieuwend denken door innovatieve en creatieve ideeën aan te brengen.

Omgaan met taken

'Organiseren':

Proactief stellen van objectieven, nauwgezet uittekenen van actieplannen en daarbij de juiste middelen inschakelen, binnen de beschikbare tijd.

Omgaan met medewerkers

'Medewerkers ontwikkelen':

Begeleiden van medewerkers in hun groei en gericht feedback geven aan medewerkers over hun functioneren (prestaties en ontwikkeling).

Omgaan met relaties

'In team werken':

Groepsgeest creëren en bevorderen door zijn/haar mening en ideeën te delen en door bij te dragen aan de oplossing van conflicten tussen collega's.

'Servicegericht handelen':

Interne en externe klanten op een transparante, integere en objectieve manier begeleiden, hen een persoonlijke dienstverlening leveren en constructieve contacten onderhouden.

'Beïnvloeden':

Impact hebben, onderhandelen om tot een win-win situatie te komen en een publiek te overtuigen.

Omgaan met het eigen functioneren

'Betrouwbaarheid tonen':

Integer handelen in overeenstemming met de verwachtingen van de organisatie, vertrouwelijkheid respecteren, verbintenissen nakomen en elke vorm van partijdigheid vermijden.

'Zichzelf ontwikkelen':

De eigen groei actief plannen en beheren in functie van zijn/haar mogelijkheden, interesses en ambities door het eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en zich continu nieuwe inzichten, vaardigheden en kennis eigen te maken.

'Objectieven behalen':

Beschikken over de inzet, de wil en de ambitie om resultaten te boeken en de verantwoordelijkheid op zich nemen voor de correctheid van ondernomen acties."

3.2. Op 27 oktober 2012 stelt L.V.H. zich kandidaat voor de betrekking. Hij is sedert 1 februari 2012 belast met de leiding van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk en dit na de oppensioenstelling van de vorige leidinggevende.

Op 6 november 2012 dient ook verzoeker zijn kandidatuur in. Hij verwijst in zijn kandidaatstelling voor wat betreft het voldoen aan de kerncompetenties en de basisprofielcompetenties onder meer naar een 'development center rapport' van 19 juli 2012 – dat werd opgesteld naar aanleiding van zijn kandidatuur voor een andere functie van de klasse A4 – waarin gelijkaardige competenties in hoofde van verzoeker worden onderzocht en gewaardeerd.

Naast voornoemde kandidaatstellingen worden er nog twee andere kandidaturen ingediend.

3.3. Op 9 januari 2013 onderzoekt het directiecomité de vier kandidaturen. De notulen van de vergadering vermelden dienaangaande:

> "Een lid deelt mee dat de betrekking in de klasse A4, die thans vacant is bij het Hoofdbestuur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, deze is van adviseur-generaal, afdelingshoofd van de Afdeling van het regionaal toezicht. De Afdeling van het regionaal toezicht is de grootste afdeling binnen de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Deze afdeling houdt toezicht op de naleving van de regelgeving inzake welzijn op het werk en dit in de diverse welzijnsdomeinen (arbeidsveiligheid, gezondheid, ergonomie, psychosociale belasting en arbeidshygiëne) en dit in alle ondernemingen en arbeidsplaatsen in België waar toezicht wordt uitgeoefend met uitzondering evenwel van de Seveso-ondernemingen, waar deze afdeling evenwel instaat voor het gezondheidstoezicht. Deze afdeling bestaat uit 8 regionale directies met in totaal een 200 tal personeelsleden, verdeeld over 8 regionale directies: 8 directiehoofden, 143 inspecteurs en 43 administratieve personeelsleden. Deze afdeling beschikt over een extern gecertificeerd kwaliteitsmanagementsysteem overeenkomstig de norm ISO 9001. Het doel van deze functie bestaat er dan ook in het verzekeren van de doeltreffende en efficiënte uitvoering van het toezicht op het welzijn op het werk in de ondernemingen en bouwplaatsen overeenkomstig de doelstellingen en procedures van het kwaliteitsmanagementsysteem en hiervan het bewijs te leveren door het behoud van het kwaliteitscertificaat.

Als organisator staat het afdelingshoofd in voor de implementatie en continue verbetering van het kwaliteitsmanagementsysteem in de Afdeling van het regionaal toezicht en dit in nauwe samenwerking met de directeur-generaal en de kwaliteitscoördinator. De vier kandidaten beschikken allen over een grondige theoretische zowel als praktische kennis inzake kwaliteits-managementsystemen. De heer [L.V.H.] heeft de regionale directie Brussel destijds voorbereid op de invoering van het kwaliteitsmanagementsysteem en heeft diverse initiatieven ontwikkeld om de bestaande procedures binnen de Afdeling van het regionaal toezicht te verbeteren en beter op elkaar af te stemmen en hierbij gevolg te geven aan de opmerkingen tijdens interne en externe audits. Hij geeft hierbij blijk van sterke procedurele capaciteiten, klantgerichtheid en zin voor verbetering en innovatie. De heer [K.V.D.] heeft vooral ervaring opgebouwd met kwaliteitsmanagementsystemen binnen de toenmalige Medische inspectie, doch beschikt op dit vlak duidelijk over iets minder ervaring dan de heer [L.V.H.]. De heer De Baere beschikt over een sterke expertise inzake kwaliteitsmanagementsystemen, dewelke hij onder meer heeft opgebouwd bij de Afdeling van de chemische risico's, als Belac-auditor en in het kader van zijn huidige opdracht bij de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, inzake externe diensten voor technische controle en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Mevrouw [C.B.] beschikt over een uitgebreide expertise inzake kwaliteitsmanagement en dit opgebouwd tijdens haar opeenvolgende functies bij respectievelijk de Afdeling van de chemische risico's, de regionale directie Antwerpen, de technische dienst voor veiligheid van de kerninstallaties, de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid en binnen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Als coördinator dient het afdelingshoofd van de Afdeling van het regionaal toezicht ervoor te zorgen dat de strategische doelstellingen in operationele doelstellingen voor de Afdeling worden omgezet. Concreet houdt dit onder andere in dat er een operationeel plan wordt opgesteld, dat er nationale inspectiecampagnes worden opgezet en dat de resultaten worden gemonitord. De heer [L.V.H.] heeft blijk gegeven over uitstekende capaciteiten als coördinator te beschikken en dit zowel op het niveau van een regionale directie als op dat van de Afdeling van het regionaal toezicht. Hij heeft zeer grote ervaring met het coördineren van inspectiecampagnes, het opmaken van een operationele planning voor een grote afdeling en het opvolgen en bijsturen van de resultaten. Hij is hierbij sterk gericht op het behalen van de doelstellingen en dit met een sterke participatie van het middle-management. De heer [K.V.D.] geeft eveneens blijk over uitstekende coördinerende eigenschappen te beschikken, bewijs hiervan onder andere dat hij de activiteiten van de uitwisselingssite tussen de inspectiediensten veiligheid en gezondheid op het werk van de EU, de Knowledge Sharing Site, coördineert. De coördinerende eigenschappen op middle-management niveau zijn bij de heer De Baere minder sterk ontwikkeld dan bij de heren [L.V.H.] en [K.V.D.]. Mevrouw [C.B.] heeft het vaak moeilijker om concrete doelstellingen te operationaliseren, projecten binnen een vooropgezette procedurele context te finaliseren en de hierbij vooropgestelde termijnen te respecteren.

Als leidinggevende en coach dient het afdelingshoofd 8 regionale directiehoofden rechtstreeks aan te sturen in overleg met de directeur-generaal en ervoor te zorgen en erop toe te zien dat de opdrachten worden toegewezen aan de verschillende regionale directies en dat zij tijdig en correct worden uitgevoerd. Hij treedt ook op als evaluator van de directiehoofden in het kader van de ontwikkelcycli en organiseert mede het overleg in en tussen de afdelingen van de AD TWW door middel van stafvergaderingen, directie-hoofdenvergaderingen, peer reviews. Van de vier kandidaten kan de heer [L.V.H.] duidelijk de grootste ervaring voorleggen inzake het leiden, coachen en aansturen van grote groepen op middle-managementniveau. De heer [K.V.D.] heeft iets minder ervaring op dit vlak. Deze belangrijke capaciteit, waarover het afdelingshoofd moet beschikken, is minder sterk ontwikkeld bij de heer De Baere en mevrouw [C.B.], die over een beperktere ervaring beschikken inzake het leiden van grote groepen, inzonderheid op middle-management niveau.

Als deskundige specialist beschikken zowel de heren [L.V.H.], [K.V.D.], De Baere als mevrouw [C.B.] over een uitstekende kennis van de welzijnsreglementering.

Als vertegenwoordiger dient het afdelingshoofd, al dan niet als plaatsvervanger van de directeur-generaal, de Afdeling en/of Algemene Directie te vertegenwoordigen in verschillende vergaderingen en organen. Als vertegenwoordiger van de administratie op allerlei vergaderingen en overlegorganen, zowel op Belgisch als internationaal niveau, heeft de heer [L.V.H.] een zeer grote ervaring opgebouwd. Ook de heer [K.V.D.] beschikt over een zeer degelijke ervaring inzake het vertegenwoordigen van de administratie op hoog niveau. Ook de heer De Baere beschikt over een ruime ervaring inzake het vertegenwoordigen van de administratie. Mevrouw [C.B.] kan bogen op het feit dat zij vertrouwd is met het vertegenwoordigen van de administratie op vergaderingen en in allerlei overlegorganen.

De kerncompetentie ‘omgaan met relaties’ met als deelcompetenties ‘in team werken’, ‘servicegericht handelen’ en ‘beïnvloeden’, zijn het sterkst ontwikkeld bij de heer [L.V.H.]. Hij is sterk gericht op het creëren van een goede groepsgeest en onderlinge verstandhouding. Hij toont begrip voor de mening van anderen en draagt sterk bij om conflicten tussen collega’s op te lossen. Hij is sterk klantgeoriënteerd, beschikt over sterke onderhandelingscapaciteiten. De heer [K.V.D.] is eveneens sterk klantgeoriënteerd, is een sterke onderhandelaar, die respect opbrengt voor anderen hun mening. Het conflictoplossend vermogen, het creëren van een groepsgeest zijn minder aanwezig bij de heer De Baere. Bij mevrouw [C.B.] zijn de competenties ‘omgaan met relaties’ ook minder ontwikkeld.

De heer [L.V.H.] beschikt over een sterk innoverende visie inzake het functioneren en verbeteren van de werking van de Afdeling van het regionaal toezicht. De heer [K.V.D.] is sterk innovatief in het bedenken en ontwikkelen van nieuwe concepten. Ook de heer De Baere getuigt van creativiteit en innovatie. Ook mevrouw [C.B.] heeft in de diverse functies, die ze binnen het departement heeft vervuld, telkens blijk gegeven van de nodige creativiteit en zin voor innovatie.

Inzake het zichzelf ontwikkelen en betrouwbaarheid beschikken zowel de heren [L.V.H.], [K.V.D.], De Baere als mevrouw [C.B.] over uitstekende eigenschappen. Inzake het behalen van objectieven beschikken de heren [L.V.H.], [K.V.D.], De Baere over uitstekende eigenschappen. Bij mevrouw [C.B.] is het behalen van objectieven minder sterk ontwikkeld.

Een lid verklaart dat mevrouw [C.B.] en de heer De Baere dynamische kandidaten zijn met een goede technische ervaring inzake welzijn. Ze bezitten zowel een theoretische als praktische kennis van de kwaliteitsprocedures. Mevrouw [C.B.] heeft het moeilijk om de doelstellingen om te zetten in concrete acties, waardoor ze minder goed scoort op het vlak van coördinatieactiviteiten. De Baere heeft zijn competentie op het vlak van de coördinatie van kleine groepen bewezen.

Een lid bevestigt dat mevrouw [C.B.] te verward is om duidelijke richtlijnen te geven."

Op basis van dit onderzoek van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten rangschikt het directiecomité de ambtenaren in de volgende orde:

1. L.V.H. (eenparig)
2. K.V.D. (eenparig)
3. Danny De Baere (met negen stemmen voor en één stem ongeldig)
4. C.B.

Vervolgens beslist het directiecomité, eenparig en bij geheime stemming, om L.V.H. als eerst gerangschikte kandidaat en K.V.D. als tweede gerangschikte kandidaat voor bevordering voor te stellen. Verzoeker en C.B. worden niet voorgesteld.

3.4. Op 9 maart 2013 dient verzoeker bezwaar in tegen het voormeld voorstel van het directiecomité en hij vraagt om te worden gehoord. Tevens vraagt hij dat hem nog vóór de hoorzitting een volledig uittreksel van de notulen van het directiecomité zou worden bezorgd, met vermelding van de namen van de personen die bij de stemming aanwezig waren. Hij vraagt voorts dat tijdens de hoorzitting zijn kandidatuur alsook deze van de voor bevordering voorgestelde kandidaten ter beschikking zouden worden gesteld en dat hij inzage zou krijgen in het volledige dossier van de voor bevordering voorgedragen kandidaten.

Op 9 april 2013 wordt verzoeker uitgenodigd om op 24 april 2013 door het directiecomité te worden gehoord. Er wordt hem enkel een uittreksel uit de notulen van de vergadering van het directiecomité met vermelding van de aanwezige leden overgemaakt. Er wordt hem geen inzage verleend in de documenten van de voor bevordering voorgestelde kandidaten.

3.5. Na verzoekers argumenten te hebben gehoord, bespreekt het directiecomité op 24 april 2013 verzoekers bezwaar. In de notulen van de vergadering wordt dienaangaande het volgende vermeld:

> "Wat de procedure voor de functie van adviseur-generaal bij het hoofdbestuur van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk betreft stelt een lid dat, in samenvatting, de heer De Baere uitgaat van volgende premissen:
> 1) het Directiecomité heeft de verplichting om titels en verdiensten van kandidaten te vergelijken niet nageleefd of is er tenminste onzorgvuldig mee omgesprongen;
> 2) het Directiecomité heeft de titels en verdiensten van de eerst gerangschikten dik in de verf gezet en heeft, zonder dat dit op enige wijze wordt verantwoord, geweigerd rekening te houden met een aantal gegevens uit de ingediende kandidatuurstelling en zijn loopbaan, die hem tenminste op gelijke voet plaatsen ten opzichte van de andere kandidaten;
> 3) een aantal feiten en verklaringen om aan te tonen waarop de vaststelling van de heer De Baere sub (2) is gesteund.
>
> Een lid merkt op dat een aantal feiten of voorbeelden aangehaald door de heer De Baere plaatsgevonden hebben na de uiterste datum voor kandidatuurstelling.
>
> Men dient daar dus geen rekening mee te houden gelet op het feit dat de andere kandidaten de kans niet hadden deze periode te gebruiken om hun kandidatuur te stofferen.
>
> Anderzijds, stelt hetzelfde lid, haalt de heer De Baere een aantal feiten of voorbeelden aan die in deze procedure niet ter zake doen omdat ze ofwel betrekking hebben op personen die niet betrokken zijn in deze procedure ofwel de werking betreffen van een aantal diensten van de FOS WASO of van het Directiecomité zonder direct verband met de lopende procedure. Hij wordt hierbij trouwens soms zeer persoonlijk, kwetsend en toont zich allesbehalve loyaal tegenover collega's die bij deze procedure niet betrokken zijn.
>
> De heer De Baere verwoordt, volgens een ander lid, in zijn bezwaarschrift een aantal eenzijdige beweringen en haalt verder een aantal andere feiten aan die betrekking hebben op zijn activiteiten in de diverse functies die hij heeft vervuld, die uitvoerig in zijn kandidatuurstelling en bijhorende documenten aan bod kwamen en die derhalve ook al bij de beoordeling van de titels en verdiensten van de verschillende kandidaten in aanmerking zijn genomen en vergeleken zijn met die van de andere kandidaten."

Op voorstel van de voorzitter van het directiecomité wordt de verdere discussie verdaagd naar een volgende vergadering.

3.6. Op de vergadering van het directiecomité van 15 mei 2013 wordt door een lid opgemerkt dat de door verzoeker aangehaalde argumenten niet van aard zijn om het klassement te wijzigen. Het directiecomité beslist daarop de kandidaten te rangschikken in de volgende orde:

1. L.V.H. (eenparig)
2. K.V.D. (eenparig)
3. Danny De Baere (eenparig)
4. C.B.

Vervolgens beslist het directiecomité, na geheime stemming, om opnieuw L.V.H. als eerst gerangschikte kandidaat en K.V.D. als tweede gerangschikte kandidaat voor bevordering voor te stellen. Verzoeker en C.B. worden andermaal niet voorgesteld.

3.7. Op 16 juli 2013 deelt de voorzitter van het directiecomité aan verzoeker mee dat het directiecomité heeft geoordeeld dat verzoekers bezwaarschrift geen nieuwe elementen bevat die toelaten de rangschikking en de voorstellen te wijzigen en dat het bijgevolg de rangschikking en de voorstellen genomen in de zitting van 9 januari 2013 behoudt.

3.8. Op 29 juli 2013 dient verzoeker opnieuw bezwaar in tegen de door het directiecomité gemaakte rangschikking en gedane voordracht.

Op 2 september 2013 antwoordt de voorzitter van het directiecomité, met verwijzing naar artikel 26*bis*, § 3, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 ‘betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel’, dat er in geen nieuwe mogelijkheid tot beroep is voorzien indien de rangschikking niet werd gewijzigd.

3.9. Bij koninklijk besluit van 19 september 2013 wordt L.V.H. met ingang van 1 juni 2013 bevorderd tot adviseur-generaal klasse A4 bij de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Dit is het bestreden besluit. Het is als volgt gemotiveerd:

> "Gelet op artikel 107, tweede lid, van de Grondwet;
> Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 juni 2013;
> Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het rijkspersoneel, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juli 2013;
> Gelet op het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 april 2008;
> Gelet op het koninklijk besluit van 14 november 2012 houdende vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
> Gelet op het personeelsplan;
> Gelet op de oproep tot de kandidaten van 22 oktober 2012;
> Gelet op het gemotiveerd voorstel van het Directiecomité van 9 januari 2013 om de heer [L.V.H.] te bevorderen in een vacante betrekking van adviseur-generaal klasse A4;
> Gelet op het gunstig advies van de Inspectie van Financiën van 29 augustus 2013."

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

4. In het eerste middel voert verzoeker de schending aan van artikel 26 van het voornoemde koninklijk besluit van 7 augustus 1939 *juncto* de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen'.

Volgens verzoeker heeft het directiecomité slechts twee van de vier kandidaten voor bevordering voorgedragen zonder te motiveren waarom de twee andere kandidaten niet werden voorgesteld, terwijl artikel 26 van het

koninklijk besluit van 7 augustus 1939 nochtans bepaalt dat tot maximaal vijf kandidaten kunnen worden voordragen. Hij stelt dat het voor hem onbegrijpelijk is waarom hij niet werd opgenomen in de lijst van voorgedragen kandidaten.

5. De verwerende partij merkt op dat artikel 26 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 niet vereist dat het directiecomité steeds vijf kandidaten voorstelt en dat er zelfs geen vijf kandidaten waren. In de mate verzoeker stelt dat het voor hem onbegrijpelijk is waarom hij niet werd voorgesteld, antwoordt de verwerende partij dat de motivering van het bestreden besluit verwijst naar het voorstel van het directiecomité van 9 januari 2013 en dat uit voornoemd voorstel blijkt dat twee kandidaten, waaronder verzoeker, door het directiecomité niet geschikt werden bevonden voor de functie en om die reden niet voor bevordering werden voorgesteld. Zij verduidelijkt dat een kandidaat, opdat hij zou worden voorgedragen, over alle voor de te begeven functie vereiste competenties moet beschikken en dat uit de motivering van het voorstel van het directiecomité blijkt dat verzoeker niet of onvoldoende beschikt over de competenties ‘coördinator’, ‘leidinggevende en coach’ en ‘omgaan met relaties’, terwijl de voorgedragen kandidaten wel over alle vereiste competenties beschikken.

6. Verzoeker repliceert dat nergens uit de motivering van het voorstel van het directiecomité van 9 januari 2013 blijkt dat hij niet geschikt zou zijn voor de functie.

Beoordeling

7.1. Artikel 23 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 luidt:

> “De bevordering binnen het niveau A die afhankelijk is van het vacant zijn van een betrekking, wordt toegekend na met redenen omkleed advies van het directiecomité.”

Artikel 26 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 bepaalt:

> "Voor elke bevordering die afhankelijk is van het vacant zijn van een betrekking, wordt er een voorstel uitgebracht. Het voorstel wordt gedaan door het directiecomité voor het niveau A; in dit geval, omvat het maximum vijf kandidaten per vacante betrekking.
>
> In de andere gevallen wordt het voorstel gedaan door de voorzitter van het directiecomité of door zijn afgevaardigde."

7.2. Het directiecomité heeft, blijkens de notulen van de vergadering van 9 januari 2013, de vier kandidaturen voor de te begeven functie getoetst aan, eensdeels, de zes in de functiebeschrijving opgenomen resultaatsgebieden in volgorde van belangrijkheid en, anderdeels, aan de in de functiebeschrijving vermelde basisprofielcompetenties en kerncompetenties waarover de gegadigden voor de functie moeten beschikken. Voor elk van deze toetsingscriteria wordt aangegeven in welke mate de kandidaten eraan voldoen. Uit deze vergelijking blijkt dat verzoeker tekortschiet inzake het tweede – 'coördinator' – en het derde en vierde – 'leidinggevende' en 'coach' – van de zes permanente resultaatsgebieden. Laatstgenoemde resultaatsgebieden worden omschreven als belangrijke capaciteiten waarover het afdelingshoofd moet beschikken.

Voorts blijkt dat verzoeker ook onvoldoende scoort op de competentie 'omgaan met relaties' met als deelcompetenties 'in team werken', 'servicegericht handelen' en 'beïnvloeden'. Ook een andere niet-voorgestelde kandidaat, namelijk C.B., scoort op meerdere vlakken onvoldoende, terwijl de twee voor de bestreden bevordering voorgestelde kandidaten wel voldoende scoren inzake de permanente resultaatsgebieden en vereiste competenties, waarbij L.V.H. zich positief onderscheidt van de andere voorgestelde kandidaat.

Vervolgens heeft het directiecomité een rangschikking opgesteld van alle kandidaten, waarbij verzoeker als derde wordt gerangschikt.

Ten slotte heeft directiecomité, na geheime stemming en bij eenparigheid, de eerste twee gerangschikte kandidaten in die volgorde voor bevordering voorgesteld.

7.3. Deze handelwijze is niet onregelmatig. Het directiecomité heeft overeenkomstig de artikelen 23 en volgende van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 na onderzoek van de kandidaatstellingen een met redenen omkleed advies uitgebracht waarin een voorstel voor bevordering is opgenomen dat maximaal vijf – te dezen: twee – kandidaten omvat. Dat het directiecomité, alvorens dat voorstel voor bevordering te formuleren, eerst alle kandidaten in een volgorde heeft gerangschikt, is, hoewel niet voorgeschreven door de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939, er evenmin mee in strijd.

7.4. Ten onrechte meent verzoeker dat de omstandigheid dat hij deel uitmaakt van de aan het voorstel voorafgaande rangschikking van alle kandidaten impliceert dat hij geschikt werd bevonden voor de vacante functie.

Vooreerst blijkt uit geen enkele bepaling van de regelgeving dat wanneer alle kandidaten voor een bevordering in een volgorde worden geplaatst, zij ook allemaal voor de te begeven functie geschikt zouden zijn.

Met zijn redenering zondert verzoeker bovendien de rangschikking van alle kandidaten af van de rest van de notulen van de directieraad. Hoewel dit niet met zoveel woorden wordt gesteld, mag worden aangenomen dat een kandidaat die tekortschiet inzake het tweede, derde en vierde van de zes permanente resultaatsgebieden en op verschillende kern- en basisprofielcompetenties voor de functie, impliciet maar zeker onvoldoende geschikt wordt geacht voor de te begeven betrekking. De rangschikking van alle kandidaten is niet meer dan de volgorde waarin het directiecomité alle kandidaten heeft geplaatst op grond van hun onderlinge vergelijking en doet geen uitspraak over de finale geschiktheid van de kandidaten.

7.5. Verzoeker beweert dan ook ten onrechte dat het directiecomité na het opstellen van een rangschikking van alle kandidaten nog bijkomend had moeten motiveren waarom het hem niet voor bevordering heeft voorgesteld. Uit de motivering van de notulen van de vergadering van 9 januari 2013 – notulen die aan verzoeker bij brief van 9 april 2013 zijn meegedeeld – kan duidelijk worden afgeleid dat verzoeker niet voldoende geschikt werd bevonden en dat hij daarom niet voor bevordering werd voorgesteld.

8. Het middel is ongegrond.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

9.1. In het tweede middel voert verzoeker de schending aan van artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 'betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen' *juncto* het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel, meer bepaald het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

9.2. Verzoeker stelt dat L.V.H. vóór zijn effectieve bevordering tot adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk (klasse A4), deze functie reeds gedurende een tweetal jaar heeft uitgeoefend bij wege van ambtswaarneming in een hoger ambt, terwijl artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 bepaalt dat een betrekking die overeenstemt met een andere klasse dan de klasse A1 slechts voorlopig kan worden toegekend voor niet meer dan twee periodes van zes maanden mits voldaan is aan de voorwaarden en de formaliteiten bepaald in artikel 7, § 3, eerste en tweede lid, van dit koninklijk besluit. Die bepaling strekt ertoe, aldus verzoeker, het evenwicht te bewaren tussen enerzijds de continuïteit van de openbare dienst en anderzijds het vermijden van het bevoordelen van de betrokkene ten opzichte van andere kandidaten voor de functie. Volgens verzoeker

heeft het directiecomité L.V.H. moedwillig bevoordeeld door hem gedurende een langere periode de functie te laten uitoefenen dan in artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 is bepaald. Op die manier kon L.V.H., in tegenstelling tot de andere kandidaten, competenties en visie in de functie ontwikkelen. Verzoeker besluit dat de gelijke toegang tot de functie niet werd gewaarborgd.

10. De verwerende partij antwoordt dat L.V.H. nooit met toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 een hogere functie werd toegekend en dat hij nooit werd bezoldigd in klasse A4. Zij verduidelijkt dat de toenmalige adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk een jaar vroeger dan verwacht een aanvraag heeft ingediend om vanaf 1 februari 2012 op pensioen te worden gesteld. In afwachting van het vacant verklaren van de betrekking en van het opstarten van de bevorderingsprocedure moest worden gezocht naar een praktische oplossing zodat de continuïteit van de leiding van de afdeling niet in het drang kwam. Daarom werd L.V.H. – op dat moment directiehoofd van de externe directie Toezicht op het Welzijn op het Werk - directie Brussel-Hoofdstad – gelast om met ingang van 1 februari 2012 ook de leiding van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk te verzekeren en dit omdat L.V.H. van alle medewerkers van de algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk over de meeste klasse-anciënniteit in de klasse A3 beschikte. L.V.H. werd aldus met ingang van 1 februari 2012 belast met zowel de leiding van de regionale directie te Brussel als met de leiding van de afdeling van het regionaal toezicht. Ondertussen werd naar een oplossing gezocht om de leiding van de regionale directie te Brussel te verzekeren en werd met ingang van 1 april 2012 de volgende beschikbare persoon met de grootste klasse-anciënniteit in de klasse A3 belast met de leiding van de regionale directie te Brussel. L.V.H. werd vanaf dan van deze taak ontheven en louter belast met het leiden van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk.

11. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker vast dat de verwerende partij niet ontkent dat L.V.H. de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk sinds 2012 heeft uitgeoefend – weliswaar dan niet met toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 – en hij meent dat het bijgevolg vaststaat dat L.V.H. werd bevoordeeld doordat hij de functie twee jaar heeft kunnen uitoefenen. Hij betoogt dat hij niet de kans heeft gekregen om zich op dezelfde wijze als L.V.H. op de bevordering voor te bereiden en dat L.V.H. bij de vergelijking van de titels en verdiensten evident niet anders kon dan beter scoren dan de kandidaten die niet de kans hebben gekregen om ervaring op te doen door de betreffende functie gedurende twee jaar uit te oefenen. Hij besluit dat de gelijke toegang tot het openbaar ambt dan ook werd geschonden. Verzoeker merkt voorts nog op dat, indien de verwerende partij zou argumenteren dat L.V.H. "het meest geschikt werd bevonden om in de onmiddellijke behoefte van de dienst te voorzien of wiens aanstelling het minste bezwaar voor de goede gang van de dienst met zich bracht", de regels van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983, waaronder artikel 6, § 1, van dit koninklijk besluit, werden miskend.

12. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker dat de verwerende partij een langere periode heeft gewacht om de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk vacant te verklaren en dat de ervaring die L.V.H. in deze functie heeft opgedaan mee in aanmerking werd genomen in de afweging van de titels en verdiensten en ermee rekening werd gehouden bij de overweging om de bevordering aan L.V.H. toe te kennen. Hij meent dat deze elementen op voldoende wijze aantonen dat het bestuur de bestreden functie door L.V.H. liet uitoefenen met het enkele doel hem nadien in deze functie te bevorderen. Voorts merkt verzoeker nog op dat de verwerende partij evengoed ervoor had kunnen opteren om het directiehoofd van de externe directie Toezicht op het Welzijn op het Werk - directie Vlaams-Brabant - Limburg vanaf 1 februari 2012 te belasten met de tijdelijke leiding van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het

werk, waardoor L.V.H. dan geen competitief voordeel had kunnen halen, maar die keuze niet heeft gemaakt.

Beoordeling

13. In de mate verzoeker in zijn memorie van wederantwoord de schending aanvoert van artikel 6, § 1, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 haalt hij een wettigheidsbezwaar aan dat hij niet in zijn verzoekschrift heeft aangevoerd. Aangezien niets verzoeker belette om dit argument reeds in zijn verzoekschrift aan te voeren en het geen middel van openbare orde betreft, moet worden besloten dat deze kritiek laattijdig en dus op onontvankelijke wijze is aangevoerd.

14.1. Artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 luidt als volgt:

> "Indien de betrekking overeenstemt met een andere klasse dan de klasse A1, kan ze slechts voorlopig worden toegekend voor niet meer dan twee periodes van zes maanden mits voldaan is aan de voorwaarden en de formaliteiten bepaald in artikel 7, § 3, eerste en tweede lid."

14.2. Met de verwerende partij dient te worden vastgesteld dat nergens uit het administratief dossier blijkt dat de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk aan L.V.H. voorlopig werd toegekend met toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983. Verzoeker toont niet aan dat artikel 4, tweede lid, van voornoemd koninklijk besluit werd geschonden. Om die reden alleen al moet het middel worden verworpen.

14.3. Uit het antwoord van de verwerende partij blijkt dat de beslissing om L.V.H. te belasten met de uitoefening van de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk voortvloeide uit de bezorgdheid voor de continuïteit van de openbare dienst ten gevolge van de onverwachte oppensioenstelling van de

voormalige houder van deze functie. Daargelaten de vraag of het toekennen van het uitoefenen van een hogere functie wel buiten de toepassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 kon gebeuren, kan niet worden ontkend dat de leiding van de dienst moet worden verzekerd voor de periode waarin niet meer in de leiding is voorzien ten gevolge van die oppensioenstelling. De beslissing om L.V.H. – die over de grootste klasse-anciënniteit in de klasse A3 beschikte – met deze functie te belasten, lijkt dus enkel ingegeven te zijn geweest door de continuïteit van de openbare dienst. Verzoeker slaagt er niet in om het tegendeel aan te tonen, laat staan dat hij aannemelijk maakt dat de voormelde beslissing enkel en alleen werd genomen om L.V.H. moedwillig te bevoordelen met het oog op een effectieve bevordering in deze functie.

15. Het middel is deels onontvankelijk, deels ongegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

16.1. In het derde middel voert verzoeker de schending aan van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel, van het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt en van het zorgvuldigheidsbeginsel.

16.2. Verzoeker stelt dat uit de notulen van de vergadering van het directiecomité van 9 januari 2013 niet blijkt dat de titels en verdiensten van de kandidaten op objectieve en pertinente wijze zijn vergeleken. Hij stelt dat de vergelijking daarentegen beperkt is tot een opsomming van subjectieve elementen, waarbij het onduidelijk is waarop deze zijn gesteund. Er worden geen cijfers toegekend om de vergelijking tussen de kandidaten te staven en het is, aldus verzoeker, voorts onduidelijk op welke titels en verdiensten van de kandidaten de rangschikking is gesteund. Verzoeker merkt op dat hij in zijn bezwaarschrift zelf een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten heeft gemaakt, maar dat dit het directiecomité niet ertoe heeft gebracht de rangschikking te

wijzigen. Het directiecomité heeft zich tijdens de vergadering van 15 mei 2013 daarentegen beperkt tot de bemerking dat “de aangehaalde argumenten niet van aard zijn om het klassement te wijzigen” zonder zelf een afweging te maken van de titels en verdiensten van verzoeker en zonder objectieve en pertinente criteria aan te halen waaruit zou blijken dat er geen elementen voorhanden zijn die van aard zijn het klassement te wijzigen.

17. In zijn memorie van wederantwoord verwijst verzoeker naar het development center rapport van 19 juli 2012 dat werd opgesteld naar aanleiding van zijn kandidaatstelling voor een andere functie in de klasse A4. Hij stelt dat in dit rapport dezelfde competenties werden geëvalueerd als die welke vereist zijn voor de functie van adviseur-generaal - afdelingshoofd van de afdeling van het regionaal toezicht op het welzijn op het werk en dat op basis hiervan een vergelijking van de titels en verdiensten tussen verzoeker en L.V.H. gemaakt kan worden die fundamenteel verschilt met de conclusies van het directiecomité. Volgens verzoeker heeft de verwerende partij een onvolledige en niet-correcte vergelijking gemaakt van de kandidaten en in een omstandige vergelijkende tabel tracht hij vervolgens “een volledig(er) beeld [te geven] op basis van informatie in [de kandidaatstelling], de motivering in eerste aanleg door het Directiecomité, de mondeling aangekaarte argumenten en de uiteindelijke weerslag hiervan in de motivering in beroep”. Verzoeker vat deze tabel vervolgens samen, waarbij hij een onderscheid maakt tussen de argumenten vóór hij inzage had in het bevorderingsdossier van L.V.H. (die tijdens het bezwaar aan bod zijn gekomen) en de argumenten die hij ontwikkelt na inzage van dit bevorderingsdossier en waaruit, zo stelt hij, blijkt dat de inhoudelijke aspecten in het dossier van L.V.H. minder concreet en doorslaggevend zijn dan het directiecomité laat doorschijnen en voorts dat zijn capaciteiten kennelijk worden geminimaliseerd en miskend. De argumenten, ontwikkeld vooraleer hij inzage had in het bevorderingsdossier, die verzoeker aanhaalt zijn:

- twee van de vijf generieke competenties zijn in de motivering van het directiecomité van 9 januari 2013 niet opgenomen;

- één van de vijf generieke competenties is ontdubbeld. ‘Zichzelf ontwikkelen’, ‘betrouwbaarheid tonen’ en ‘objectieven behalen’ horen samen tot de generieke competentie ‘omgaan met het eigen functioneren’;
- het development center rapport van 19 juli 2012 over verzoeker wordt niet gebruikt. En indien het tegendeel wordt beweerd, is het niet correct gebruikt want verzoeker scoort daarin slechts voor twee van de negen subcompetenties – ‘in team werken’ en ‘medewerkers ontwikkelen’ – 3 op 5 en dat betekent nog altijd ‘competent’.

De argumenten die verzoeker ontwikkelt na inzage van het bevorderingsdossier zijn de volgende:

- de vijf generieke competenties zijn slechts marginaal of niet terug te vinden in het dossier van L.V.H.;
- ‘de visie’ van L.V.H. – bijlage 3 van het dossier – is summier (drie lijntjes) in vergelijking met die van verzoeker (drie bladzijden), en deze informatie is marginaal of niet gebruikt;
- er worden aan L.V.H. verdiensten toegeschreven die niet in diens brief, in de schriftelijke visie of in het *curriculum vitae* terug te vinden zijn;
- vele verdiensten van verzoeker worden niet vermeld of geminimaliseerd;
- in de motivering worden ten aanzien van verzoeker vrij veel slagzinnen gebruikt, zoals “minder aanwezig” of “minder sterk ontwikkeld” die erop duiden dat zijn dossier niet concreet is gelezen;
- er is geen sprake van een effectief beroep. In het schrijven van 16 juli 2013 worden opnieuw slagzinnen gebruikt in de mate gesteld wordt dat het “bezwaarschrift geen nieuwe elementen bevat die toelaten de rangschikking te wijzigen”.

Verzoeker meent uit het voorgaande dan ook te kunnen afleiden dat het directiecomité de titels en verdiensten niet op een objectieve wijze heeft geëvalueerd.

18. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker nog dat bepaalde resultaatsgebieden samen werden besproken en andere niet uitdrukkelijk aan bod zijn gekomen en dat de omvang van de argumenten per resultaatsgebied zeer beperkt en algemeen is het in het dossier van L.V.H. en zeer uitgebreid en zeer concreet is in zijn dossier. Volgens verzoeker levert de gemaakte vergelijking eerder een onsamenhangend geheel op dan een concreet algemeen beeld van de kandidaten en hij merkt op dat indien enkel getoetst wordt aan de voornaamste basis- en kerncompetenties, deze eerst hadden moeten worden opgesomd of dat de competenties waaraan niet werd getoetst, niet in het functieprofiel hadden moeten worden opgenomen. Wat het development center rapport van 19 juli 2012 betreft, merkt verzoeker op dat hij 'sterk' scoort op zeven van de negen resultaatsgebieden en competenties en op de twee overige nog steeds 'competent', hetgeen in tegenstelling staat met wat het directiecomité stelt in zijn verslag dat "het conflictoplossend vermogen [en] het creëren van een groepsgeest minder aanwezig [zijn] bij de heer De Baere" nu dit impliceert dat verzoeker hiervoor onder het gemiddelde scoort van een kandidaat die moet worden voorgedragen. Hij merkt nog op dat, nu niet alle competenties bij de vergelijking aan bod zijn gekomen, het wel opmerkelijk is dat net deze twee competenties waarvoor hij minder sterk scoort wel worden vermeld.

Beoordeling

19.1. De bevordering tot adviseur-generaal klasse A4 is een bevordering in een overheidsbetrekking. Het gelijkheidsbeginsel inzake benoemingen en bevorderingen, krachtens hetwelk iedere burger gelijke toegang heeft tot zulke ambten, houdt in dat de aanspraken en verdiensten van de kandidaten moeten worden onderzocht en vergeleken aan de hand van objectieve en pertinente criteria. Het zorgvuldigheidsbeginsel vereist dat de overheid zich daartoe grondig informeert en haar beslissing met zorg voorbereidt.

De betrokken bevordering is voorts een bevordering naar keuze. De overheid beschikt hierbij over een ruime beoordelingsbevoegdheid,

inzonderheid wat de criteria betreft die zij voor de vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten in aanmerking neemt en het gewicht dat zij aan deze criteria toekent, vooropgesteld dat ze objectief en pertinent zijn en op alle kandidaten op gelijke wijze worden toegepast. De Raad van State mag zich op dit vlak niet in de plaats van de overheid stellen. Hij mag wel nagaan of de overheid op een willekeurige wijze van haar beoordelingsbevoegdheid gebruik heeft gemaakt. Dit zal enkel het geval zijn indien de overheid handelt op een wijze waarop geen ander naar kennis en kunde redelijk bekwaam en naar feitelijk optreden redelijk handelend bestuur in dezelfde omstandigheden zou handelen. Dan moet worden vastgesteld het bestuur onredelijk heeft gehandeld en dient de Raad van State beteugelend op te treden.

De Raad van State is aldus bevoegd om na te gaan of het bestuur bij de vergelijking van de kandidaten objectieve criteria, die verband houden met de functie, heeft gehanteerd en of het bestuur, afgaand op de feitelijke gegevens die voorlagen en die het juist heeft bevonden, niet elke redelijkheid te buiten is gegaan door aan de bevorderde kandidaat de voorkeur te geven.

19.2.1. Het bestreden besluit verwijst, voor wat de vergelijking van de titels en de verdiensten van de kandidaten betreft, naar de motieven die het directiecomité heeft geformuleerd in zijn voorstel van bevordering van 9 januari 2013.

19.2.2. Het directiecomité heeft – blijkens de notulen van de vergadering van 9 januari 2013 – de vier kandidaturen voor de te begeven functie in eerste instantie getoetst aan de zes in de functiebeschrijving opgenomen resultaatsgebieden en dit volgens de in de functiebeschrijving aangegeven volgorde van belangrijkheid. Per resultaatsgebied wordt telkens aangegeven in welke mate de kandidaten eraan voldoen en welke kandidaat er meer of minder aan beantwoordt.

Het kan bezwaarlijk worden ontkend dat deze vooraf vastgelegde en in de functiebeschrijving opgenomen resultaatsgebieden objectieve en pertinente criteria vormen, op basis waarvan de titels en verdiensten van de kandidaten kunnen worden vergeleken.

Verzoeker stelt terecht dat bepaalde resultaatsgebieden samen werden besproken. Het is evenwel niet vereist dat elk in de functiebeschrijving vermeld resultaatsgebied afzonderlijk wordt besproken. Niets verzet er zich tegen dat bepaalde resultaatsgebieden samen worden behandeld, bijvoorbeeld wanneer deze dermate met elkaar verwant zijn dat het zelfs aangewezen is ze samen te bespreken. Welnu, de resultaatsgebieden ‘leidinggevende’ en ‘coach’ kunnen bezwaarlijk worden beschouwd als dermate van elkaar losstaande criteria dat het onredelijk zou zijn dat ze samen worden besproken.

19.2.3. Vervolgens heeft het directiecomité de vier kandidaturen ook getoetst aan de voornaamste basisprofiel- en kerncompetenties, waarvan evenmin kan worden ontkend dat het objectieve en pertinente criteria zijn. Ook hier wordt telkens aangegeven in welke mate de kandidaten aan deze competenties voldoen en welke kandidaat er meer of minder aan beantwoordt.

Dat bepaalde basisprofiel- en kerncompetenties niet expliciet werden besproken, leidt nog niet tot het besluit dat geen vergelijking van de titels en verdiensten heeft plaatsgevonden. Zo is de basisprofielcompetentie ‘organiseren’ weliswaar niet uitdrukkelijk aan bod gekomen, maar werd wel het resultaatsgebied ‘organisator’ uitdrukkelijk besproken, waardoor kan worden aangenomen dat hierdoor impliciet ook de competentie ‘organiseren’ werd getoetst aangezien dit resultaatsgebied en deze competentie in wezen op hetzelfde neerkomen. Anders dan verzoeker stelt wordt nergens vereist dat het bestuur voorafgaandelijk een opsomming maakt van de competenties die zij expliciet zal bespreken of dat in de functiebeschrijving enkel die competenties worden vermeld.

19.2.4. Uit het voorgaande volgt dat verzoeker faalt aan te tonen dat geen zorgvuldige vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten heeft plaatsgevonden, en dit op basis van objectieve en pertinente criteria, namelijk de vooraf vastgelegde en in de functiebeschrijving opgenomen resultaatsgebieden en basisprofiel- en kerncompetenties.

19.3. Uit de lezing van het gemotiveerde voorstel van het directiecomité van 9 januari 2013 blijkt voorts duidelijk waarom L.V.H. naar het oordeel van het directiecomité zich van de andere kandidaten onderscheidt en waarom aan hem de voorkeur wordt gegeven om te worden bevorderd.

19.4. In tegenstelling tot wat verzoeker stelt, is niet vereist dat cijfers aan de kandidaten worden toegekend opdat sprake kan zijn van een deugdelijke vergelijking van de titels en verdiensten. Ook wanneer uit het door het directiecomité gedane voorstel kan worden afgeleid in welke mate de kandidaten aan de verschillende criteria voldoen en waarom een bepaalde kandidaat meer aan de criteria voldoet en hij zich aldus van de andere kandidaten onderscheidt, kan er sprake zijn van een deugdelijke vergelijking van de titels en verdiensten. Aan de hand van dit argument maakt verzoeker dus evenmin aannemelijk dat *in casu* geen vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten zou zijn gebeurd.

19.5. Dat verzoeker in zijn bezwaarschrift een eigen vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten heeft gemaakt, betekent nog niet dat het directiecomité dit op 9 januari 2013 niet zou hebben gedaan. Verzoekers opmerkingen dienden weliswaar onderzocht te worden door het directiecomité, maar dit hield niet in dat het directiecomité de op 9 januari 2013 gemaakte vergelijking diende over te doen. Het volstaat dat blijkt dat verzoekers bezwaar werd onderzocht en dat dit onderzoek al dan niet aanleiding heeft gegeven om over te gaan tot een wijziging in de rangschikking van de voorgedragen kandidaten. Welnu, het directiecomité heeft op 15 mei 2013 te kennen gegeven dat de door verzoeker aangehaalde argumenten niet van aard zijn om het klassement te wijzigen. Hieruit blijkt dat het directiecomité verzoekers bezwaar wel degelijk

heeft onderzocht, maar zijn opmerkingen niet doorslaggevend heeft bevonden om de door hem op 9 januari 2013 gemaakte vergelijking van titels en verdiensten te ontkrachten.

19.6. In de mate dat verzoeker verwijst naar het development center rapport van 19 juli 2012, dient erop te worden gewezen dat dit rapport is opgesteld naar aanleiding van verzoekers kandidaatstelling voor een andere functie en dat het is beperkt tot de competenties van verzoeker zelf en geen vergelijking bevat van verzoekers competenties met deze van L.V.H. Met dit rapport kan verzoeker dan ook niet aantonen dat de door het directiecomité gemaakte vergelijking van titels en verdiensten in strijd is met de bevindingen uit dit rapport.

19.7. In zoverre verzoeker op basis van een eigen analyse tracht aan te tonen dat de door het directiecomité opgestelde vergelijking niet correct zou zijn, moet worden beklemtoond dat de Raad van State in de uitoefening van het hem opgedragen wettigheidstoezicht slechts over een marginale toetsingsbevoegdheid beschikt en hij zijn beoordeling dus niet in de plaats mag stellen van die van de bevorderende overheid en enkel een onredelijke beoordeling door deze overheid mag beteugelen. Wat de door verzoeker opgestelde analyse betreft, moet worden vastgesteld dat dit een eigen appreciatie van verzoeker is waarmee de door het directiecomité aangehaalde elementen op zich nog niet worden tegengesproken. Op basis van de door het directiecomité aangehaalde elementen is het immers in alle redelijkheid tot zijn conclusie kunnen komen en er zijn geen objectieve elementen voorhanden die deze conclusies zouden kunnen tegenspreken.

20. Het middel is ongegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

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

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 22 juni 2015, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,

bijgestaan door

Vera Wauters,	griffier.

De griffier	**De voorzitter**
Vera Wauters	**Geert Van Haegendoren**