

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 237.334 van 9 februari 2017
in de zaak A. 212.634/IX-8391**

In zake : Guy HOFMAN
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaten Thomas Eyskens en Jens Mosselmans
 kantoor houdend te 1000 Brussel
 Bischoffsheimlaan 33
 bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van
Financiën
die woonplaats kiest bij
de Centrale Rechtskundige Dienst van de FOD Financiën
gevestigd te 1030 Brussel
North Galaxy – Toren B
Koning Albert II-laan 33 bus 15

Tussenkomende partij :

Bart VANHOUTTE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Koenraad Compernelle
kantoor houdend te 8340 Oostkerke
Damse Vaart Oost 4
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 2 juni 2014, strekt tot de
nietigverklaring van het koninklijk besluit van 23 maart 2014 waarbij Bart
Vanhoutte wordt benoemd tot adviseur-generaal bij de federale overheidsdienst
Financiën met inwerkingtreding op 1 april 2014.

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.

Bart Vanhoutte heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend. De tussenkomst is toegestaan bij beschikking van 8 augustus 2014. De tussenkomende partij heeft een memorie ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een verslag opgesteld.

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

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een aanvullend verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 21 november 2016.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Jens Mosselmans, die verschijnt voor de verzoekende partij en Ann Lauwens, adviseur, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch 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. In het Belgisch Staatsblad van 1 juni 2011 wordt een bericht bekendgemaakt betreffende de incompetitiestelling in de klasse A4 van betrekkingen van adviseur-generaal centrumdirecteur bij de administratie Opmetingen en Waarderingen van de federale overheidsdienst Financiën (hierna: FOD Financiën) te Antwerpen, Brugge en Hasselt.

Uit dat bericht blijkt dat de sollicitatieprocedure uit vier fasen bestaat. In de *eerste fase* wordt de ontvankelijkheid van de kandidatuur onderzocht. In de *tweede fase* gebeurt een evaluatie van de technische en generieke competenties van de kandidaten van wie de kandidatuur ontvankelijk werd bevonden. In de *derde fase* geschiedt een integratie (samenvoeging) van de resultaten van de evaluatie van de technische en generieke competenties. Vervolgens zal het directiecomité een klassement opstellen van de kandidaten en per functieprofiel/lokalisatie de tien beste resultaten identificeren. Deze kandidaten kunnen desgevallend worden uitgenodigd voor een aanvullende evaluatie om, onder meer, na te gaan hoe zij hun competenties en hun persoonlijke en interpersoonlijke werkwijze in de praktijk brengen. Deze evaluatie zal, bijvoorbeeld, de vorm kunnen aannemen van een onderhoud, een casestudy of een praktische situatieoefening. Ten slotte worden in de *vierde fase* van de selectieprocedure alle na de derde fase geïdentificeerde kandidaten uitgenodigd voor een interview met de leidinggevende ambtenaar of zijn afgevaardigde. Het interview zal toelaten de motivatie van de kandidaat met betrekking tot de gesolliciteerde betrekking of betrekkingen te evalueren en de vereiste technische en generieke competenties per gepostuleerd functieprofiel op een geïntegreerde manier te onderzoeken. Tijdens dit interview zal er eveneens rekening worden gehouden met de elementen van het persoonlijk dossier van de kandidaat evenals

met het aan zijn functionele chef gevraagde advies met betrekking tot zijn functioneren in zijn huidige opdrachten en taken.

3.2. Naast een aantal andere gegadigden stellen ook verzoeker en de tussenkomende partij zich kandidaat voor de vacante betrekkingen te Antwerpen, Brugge en Hasselt.

3.3. Nadat hun kandidaturen ontvankelijk zijn bevonden, nemen zij deel aan de evaluatie van de generieke en de technische competenties. Voor de evaluatie van de generieke competenties behalen zij beiden een score van 12,5. Voor de door Selor uitgevoerde evaluatie van de technische competenties behaalt verzoeker een score van 17,95 en de tussenkomende partij een score van 14,36.

3.4. In een nota van 18 januari 2012 van de stafdirecteur Personeel en Organisatie aan het directiecomité worden deze resultaten geïntegreerd en wordt een rangschikking opgesteld. Verzoeker wordt met een geïntegreerde score van 15,23 als derde gerangschikt. De tussenkomende partij behaalt een geïntegreerde score van 13,43 en komt daarmee op de vijfde plaats.

3.5. Op 27 januari 2012 neemt het directiecomité van de FOD Financiën kennis van deze resultaten, keurt het de rangschikking goed en beslist het tevens dat “de kandidaten die voldaan hebben aan de evaluatie van de technische en generieke competenties [...] uitgenodigd zullen worden om een bijkomende evaluatie te ondergaan teneinde ondermeer te onderzoeken op welke wijze zij hun competenties en hun persoonlijke en interpersoonlijke werkwijze in praktijk zetten”, dat “dezelfde kandidaten vervolgens uitgenodigd zullen worden op een interview bij de betrokken leidende ambtenaar of zijn afgevaardigde” en dat “[d]eze laatste [...] na de interviews aan het Directiecomité een behoorlijk gemotiveerd benoemingsvoorstel [zal] voorleggen”.

3.6. Tijdens deze aanvullende evaluatie die de vorm aanneemt van een case-interview en die voor verzoeker plaatsvindt op 2 maart 2012 en voor de

tussenkomen de partij op 5 maart 2012, beoordeelt Selor zes competenties in hoofde van de kandidaten: ‘vernieuwen’; ‘medewerkers ontwikkelen’; ‘beïnvloeden’; ‘zichzelf ontwikkelen’; ‘objectieven behalen’ en ‘communiceren’. Vervolgens stelt Selor voor elk van de kandidaten een feedbackrapport op.

Het globaal resultaat in het feedbackrapport van verzoeker luidt als volgt:

“Tabel met beoordeling per competentie

COMPETENTIE	BEOORDELING
Vernieuwen	voldoende ontwikkeld
Medewerkers ontwikkelen	voldoende ontwikkeld
Beïnvloeden	goed ontwikkeld
Zichzelf ontwikkelen	voldoende ontwikkeld
Objectieven behalen	goed ontwikkeld
Communiceren	voldoende ontwikkeld

Wat de competentie ‘communiceren’ betreft, vermeldt het feedbackrapport voor verzoeker:

“Beoordeling per indicator

- Zegt op een duidelijke manier wat hij/zij wil zeggen.

U bent voldoende in staat om op een duidelijke wijze uw boodschap over te brengen. Door hier steeds de nodige aandacht aan te besteden, zou u hierin evenwel nog kunnen evolueren.

- Ondersteunt zijn/haar boodschap op basis van oogcontact.

Doordat u in uw communicatie te weinig oogcontact maakt met uw gesprekspartners heeft uw communicatie minder impact. Door hier nog meer aandacht aan te besteden, zou u beter in staat zijn om de (non-verbale) signalen van de gesprekspartners op te vangen en er op in te spelen.

- Versterkt de boodschap door aangepaste non-verbale communicatie.

U maakt tijdens uw uiteenzettingen voldoende gebruik van non-verbale communicatiemiddelen. Door hier nog meer aandacht aan te besteden, zou u uw boodschap nog meer in de verf kunnen zetten.

- Rapporteert op een efficiënte manier.

In uw rapportering houdt u in voldoende mate rekening met uw gesprekspartners, brengt u de nodige structuur aan en/of kunt u de hoofd- en bijzaken onderscheiden. U rapporteert dan ook op een voldoende efficiënte wijze.”

Voor de tussenkomende partij luidt het globaal resultaat in het feedbackrapport als volgt:

“Tabel met beoordeling per competentie

COMPETENTIE	BEOORDELING
Vernieuwen	voldoende ontwikkeld
Medewerkers ontwikkelen	goed ontwikkeld
Beïnvloeden	goed ontwikkeld
Zichzelf ontwikkelen	voldoende ontwikkeld
Objectieven behalen	goed ontwikkeld
Communiceren	voldoende ontwikkeld

Wat de competentie ‘communiceren’ betreft, vermeldt het feedbackrapport voor de tussenkomende partij:

“Beoordeling per indicator

- Zegt op een duidelijke manier wat hij/zij wil zeggen.

U bent voldoende in staat om op een duidelijk wijze uw boodschap over te brengen. Door hier steeds de nodige aandacht aan te besteden, zou u hierin evenwel nog kunnen evolueren.

- Ondersteunt zijn/haar boodschap op basis van oogcontact.

U onderhoudt tijdens uw gesprekken een goed oogcontact met uw verschillende gesprekspartners. Hierdoor blijft u in contact staan met uw gesprekspartners en kan u snel inspelen op de (non-verbale) signalen die zij u geven.

- Versterkt de boodschap door aangepaste non-verbale communicatie.

U maakt tijdens uw uiteenzettingen voldoende gebruik van non-verbale communicatiemiddelen. Door hier nog meer aandacht aan te besteden, zou u uw boodschap nog meer in de verf kunnen zetten.

- Rapporteert op een efficiënte manier.

In uw rapportering houdt u in voldoende mate rekening met uw gesprekspartners, brengt u de nodige structuur aan en/of kunt u de hoofd- en bijzaken onderscheiden. U rapporteert dan ook op een voldoende efficiënte wijze.”

3.7. Vervolgens wordt bij de functionele chef van de kandidaten advies ingewonnen met betrekking tot het functioneren in de huidige opdrachten en taken van de kandidaat.

Op 3 oktober 2012 brengt de gewestelijk directeur het volgende advies uit over de tussenkomende partij:

“De heer Bart Vanhoutte e.a. inspecteur, heeft als huidige taak, de leiding over de werkposten Leuven 2, Leuven 3, Diest, Tienen 1 en 2, bij de administratie van de Patrimoniumdocumentatie peiler Opmetingen en Waarderingen.

Buiten de leiding over voormelde werkposten is de heer Bart Vanhoutte actief in een aantal werkgroepen, zoals organisatie en ondersteuning in het project Stipad, notif-on-web, coördinatie tussen de Rechtszekerheid en Opmetingen en Waarderingen inzake de opvolging van de Funk.

Zijn sterke persoonlijkheid zorgt ervoor, dat hij zich als leider kan profileren, medewerkers te motiveren en te coachen. Hij deinst er niet voor terug personeelsleden terecht te wijzen wanneer zij door hun weinig gemotiveerde inzet het bereiken van de doelstelling van de ploeg in gevaar brengen. Hij denkt rationeel, steeds toekomstgericht en vooral oplossingsgericht. Hij stelt zichzelf permanent in vraag. Deze attitudes hebben ertoe geleid dat sommige processen van Opmetingen en Waarderingen, lokaal werden herdacht en productiever werden georganiseerd. Een voorbeeld hiervan is, het oprichten in Leuven van een cel ‘eerste lezing’; wat eigenlijk inhoudt dat de eigendomsoverdrachten werden ingedeeld in deze die onmiddellijk konden worden geboekt en de andere die nader onderzoek vergden. Aldus konden de nieuw aangeworven personeelsleden binnen enkele weken productief worden ingezet bij het boeken in Cadnet van eenvoudige eigendomsoverdrachten. De andere eigendomsoverdrachten werden aldus voorbehouden, aan de personeelsleden met meer ervaring.

Voormelde werkwijze werd intussen, al in verschillende directies toegepast.

Het permanent opvolgen van de werkzaamheden van zijn personeel, het communiceren van de doelstellingen per dienst, inzake schattingen en verwerking Funk, heeft ertoe geleid, de aandacht te trekken van zijn oversten. Hij realiseert in zijn gebied de beste resultaten van het land op gebied van productie en hij tracht, met de aan hem toegewezen middelen, de vooropgestelde doorlooptijden, inzake schattingen bezwaren en eigendomsoverdrachten, te benaderen. Hij werd, onlangs per brief, hiervoor trouwens gefeliciteerd door [P.H.] administrateur O&W.”

3.8. Verzoekers dienstchef brengt op 4 oktober 2012 het volgende advies uit:

“Hij voert taken nauwgezet en loyaal uit. Hij heeft steeds een kritisch oog bij de start van elke opdracht. Maar kritisch moet hier begrepen worden dat hij de zaak van alle kanten bekijkt, waarbij hij probeert te begrijpen wat zijn aandeel moet zijn in het resultaat en of deze laatste haalbaar is. Hierbij heeft hij steeds met mij contact opgenomen om toestemming te bekomen vooraleer hij welke informatie ook heeft afgeleverd.

In de voorstellen die hij daarbij voorlegt zijn de diverse opties (als die er zijn) in pro en contra uiteengezet en neemt hij een standpunt in.

Het gaat hier in hoofdzaak om combinaties van gegevens uit de diverse databanken, waarbij het hem niet ontgaat dat hij bepaalde aspecten minder beheerst, nl. de eerder wettelijke aspecten (in het bijzonder privacy). Maar hij vraagt steeds het standpunt van diegenen die voor deze elementen bevoegd zijn.

Uit dit laatste blijkt alvast dat dhr. Hofman een teamspeler is en elk teamlid, of het nu zijn naaste collega, zijn hiërarchische overste of een medewerker is, steeds correct benader[t].

Hij ziet al zijn huidige taken als vormen van dienstverlening en loyale ondersteuning, naar interne (AAPD, directe belastingen, kabinetten van Minister en Staatssecretaris) en externe klanten (Gewesten, FOD Economie, Nationale Bank van België, universiteiten) toe.

Ik heb ook opgemerkt dat hij weet te prioriteren en zijn opdrachten in te delen en te plannen. Sterker nog, hij houdt zich aan zijn planning en legt uit aan de diverse vraagstellers waarom hij niet onmiddellijk iedereen kan bedienen en wanneer ze het antwoord kunnen verwachten.

Uiteraard is het mogelijk dat een vraagsteller meer vooraan in de planning wordt geschoven dan bij aanvang voorzien was, maar daarvoor moet deze goeie argumenten hebben die hij afweegt tegen over de argumenten van deze die normaal gezien eerst aan bod komen. Hij laat zich hierbij niet snel intimideren.

Hij heeft bij de voorbereiding van de ontwikkelcirkels onmiddellijk medegedeeld dat hij graag de opleiding voor situationeel leiderschap zou willen volgen.”

3.9. In het kader van de vierde selectiefase vindt op 24 oktober 2012 een interview met verzoeker plaats. Het proces-verbaal van dit interview luidt:

“Dhr. Hofman geeft aan dat hij een voorkeur heeft voor de standplaats Hasselt, in de tweede plaats verkiest hij de standplaats Antwerpen en tot slot kiest hij voor de standplaats Brugge.

Dhr. Hofman geeft aan dat er een verschil is tussen de functie van gewestelijk en centrumdirecteur. Inhoudelijk is de centrumdirecteur minder een expert. Het accent ligt in deze functie meer op management, mensen motiveren, coachen, sturen op resultaten.

Dhr. Hofman geeft aan dat een operationeel plan van een centrumdirecteur gebaseerd moet zijn op de doelstellingen van de hele FOD, de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie en de administratie Opmetingen en Waarderingen. De doelen zullen, volgens hem, per standplaats gelijk zijn maar er zijn wel verschillen per provincie. Hij kan het operationeel plan niet concreet invullen maar hij haalt aan dat hij eerst inzicht moet krijgen in wie de medewerkers zijn. Wel geeft hij aan dat de ontwikkelcirkels een concept kunnen zijn om mensen te laten evolueren naar een nieuwe specialiteit, een soort heroriëntatie.

Dhr. Hofman ziet het invoeren van het activiteitenverslag als een terugkeer naar vroeger, naar de situatie van de normen. Hij heeft zijn bedenkingen bij deze

tool maar geeft aan dat het iets positief zou moeten zijn. Hij geeft ook aan dat er in statistieken gelogen wordt en dat statistieken minder nodig zouden zijn als je de mensen kent.

Op de vraag wat zijn visie is over het verbeteren van de dienstverlening van de administratie Opmetingen en Waarderingen, geeft dhr. Hofman aan dat men moet informeren bij de opdrachtgevers, dat men taken moet afstemmen op de behoeften van de klant. Hij geeft aan dat hij meewerkt aan het mathematisch model. Een verbetering van dit model, naar Nederlands voorbeeld, zou een dienstverlening zijn naar de klant toe.

Dhr. Hofman ziet geen oplossing in de indexering van de marktzone om het probleem van het kadastraal inkomen op te lossen. Hij denkt eerder aan een nulmeting, een nieuwe enquête. De gewesten moeten volgens hem hierin betrokken worden.

De rol van coach in de functie van centrumdirecteur, moet volgens dhr. Hofman als volgt ingevuld worden: regelmatig persoonlijke gesprekken voeren en ontwikkelcirkels gebruiken. Ook directe communicatie vindt hij belangrijk.

Dhr. Hofman ziet geen probleem in een samenwerking met de huidige gewestelijk directeur, mocht hij benoemd worden als centrumdirecteur. Hij zou waardering laten blijken voor deze persoon. Hij zou zich ook door hem laten bijstaan in zijn inwerkperiode. Hij beseft dat hij dergelijke mensen nodig zou hebben.”

3.10. Het interview met de tussenkomende partij vindt plaats op 5 november 2012. Het proces-verbaal van dat interview vermeldt:

“Dhr. Vanhoutte postuleert voor 3 standplaatsen. Hij geeft aan dat zijn voorkeur uitgaat naar de standplaats Hasselt. Brugge is zijn tweede keuze, Antwerpen zijn derde. Het werk in de verschillende centra is volgens hem hetzelfde maar er zitten verschillen in de personeelsbezetting.

Dhr. Vanhoutte geeft aan wat het verschil is tussen een Adviseur-generaal en een gewestelijk directeur: een Adviseur-generaal moet zich meer bezighouden met strategische doelstellingen, hij moet ze omzetten in operationele doelstellingen. Nu is de gewestelijk directeur meer een ‘cavalier seul’.

De Adviseur-generaal zal minder bezig zijn met inhoudelijke dossiers, die worden gedelegeerd. De functiehouder zal signalen moeten filteren en iedereen op de juiste plaats moeten zetten volgens hem.

Dhr. Vanhoutte ziet volgende uitdagingen in een operationeel plan dat de functiehouder zou moeten invullen: operationele doelstellingen, van bovenuit opgelegd, zichtbaar maken naar de medewerkers toe. Hierbij moet, volgens hem, rekening gehouden worden met tussendoelstellingen en verstaanbare doelstellingen.

Dhr. Vanhoutte ziet de voordelen in van het werken met statistieken en activiteitenverslagen. Het geeft de mogelijkheid aan de mensen om zelfonderzoek te doen, te zien waar het team staat. Het kan ook bepaalde zaken verklaren volgens hem. Het kan ook mensen motiveren.

Volgens dhr. Vanhoutte weet nu elke medewerker niet wat er van hem verwacht wordt: dit is op te lossen door betere communicatie en de ontwikkelcirkels. Er moet continu getoetst worden wat de interesses zijn van de medewerkers.

De rol van coach in de functie van Adviseur-generaal is volgens dhr. Vanhoutte een belangrijke rol. Het is belangrijk mensen op te volgen. Mensen die zich goed voelen, renderen immers, volgens hem. Hij geeft aan dat hij zijn huidige medewerkers heeft kunnen coachen met een goed resultaat.

Dhr. Vanhoutte legt de visie en waarden van de administratie Opmetingen en Waarderingen uit.

Dhr. Vanhoutte geeft aan dat het systeem van procedureboeken kritisch bekeken moet worden, net zoals elk systeem. Hij geeft aan dat, om beter dienstverlenend te kunnen zijn, bepaalde mensen meer begeleid moeten worden.

Dhr. Vanhoutte heeft zicht op het probleem van het niet aangepast kadastraal inkomen. Hij geeft als oplossing aan dat er niet aan huurwaarden vastgehouden moet worden, dat automatisering kan helpen en dat moet nagedacht worden over een permanente perequatie.

Volgens dhr. Vanhoutte is het gebouwenbestand een unicum. Het is op dit moment niet goed onderhouden, volgens hem, maar het is nuttig. Ook van een eigen mathematisch model ziet hij de voordelen in. Hij is er van overtuigd dat de administratie Opmetingen en Waarderingen meester moet zijn van de eigen gegevens.”

3.11. De adviseur-generaal belast met de leiding van de algemene administratie van de Patrimoniumdocumentatie stelt in een nota van 15 oktober 2013 aan het directiecomité voor om de tussenkomende partij te benoemen tot adviseur-generaal centrumdirecteur bij de administratie Opmetingen en Waarderingen te Hasselt op grond van de volgende motivering:

“De heer Bart Vanhoutte is een waardevolle ambtenaar die beschikt over de vereiste generieke en technische competenties. Volgens het rapport van Selor van 2 maart 2012 zijn volgende competenties goed ontwikkeld: medewerkers ontwikkelen, beïnvloeden en objectieven behalen. De competenties vernieuwen, zichzelf ontwikkelen en communiceren zijn voldoende ontwikkeld.

De heer Bart Vanhoutte heeft een duidelijke visie op de invulling van de functie. Hij heeft de nodige managementcapaciteiten en is in staat medewerkers te coachen en begeleiden. Ook stelt hij zich open voor verandering en vernieuwing. Hij heeft ook zicht op de uitdagingen die inherent zijn aan de functie.

Zijn functionele chef bevestigt dat hij beschikt over de nodige managementcapaciteiten. Hij besteedt de nodige aandacht aan nieuwe medewerkers zodat productiviteit verhoogd wordt.

Zijn leiderscapaciteiten, zijn aandacht voor medewerkers en zijn duidelijke

visie maken de heer Bart Vanhoutte zeer geschikt voor deze functie. Hij is de voorgestelde kandidaat voor deze betrekking.”

De reden waarom verzoeker niet wordt voorgesteld luidt:

“De heer Guy Hofman is een waardevolle ambtenaar die beschikt over de nodige technische en generieke competenties. Uit het rapport van Selor van 2 maart 2012 blijkt dat de heer Guy Hofman volgende competenties goed ontwikkeld heeft: beïnvloeden en objectieven behalen. De competenties vernieuwen, medewerkers ontwikkelen, zichzelf ontwikkelen en communiceren zijn voldoende ontwikkeld. Uit het interview echter blijkt dat hij soms niet concreet communiceert: hij geeft soms vage en weinig concrete antwoorden.

Hij beschikt over managementvaardigheden en kent de bijhorende tools. Volgens zijn functionele chef is de heer Guy Hofman loyaal en stelt hij zich op als een teamspeler. Ook weet hij prioriteiten te leggen.

Uit het mondeling onderhoud blijkt dat de heer Guy Hofman een goed zicht heeft op de functie-inhoud, maar vergeleken met de voorgestelde kandidaat, heeft hij echter een minder concreet zicht op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouders geconfronteerd zal worden.

De heer Guy Hofman wordt derhalve niet voorgesteld voor deze betrekking.”

3.12. Op 18 oktober 2013 keurt het directiecomité dit voorstel goed en wordt de tussenkomen partij voorgesteld om te worden benoemd in de betrekking van adviseur-generaal centrumdirecteur bij de administratie Opmetingen en Waarderingen te Hasselt.

3.13. Op 4 november 2013 dient verzoeker bezwaar in tegen dit voorstel en hij wordt op 22 november 2013 door het directiecomité gehoord.

3.14. De administrateur-generaal van de Patrimoniumdocumentatie stelt in een nota van 18 februari 2014 aan het directiecomité voor om verzoekers bezwaar als volgt te weerleggen:

“De heer Hofman is een waardevolle ambtenaar die beschikt over de nodige technische en generieke competenties. Volgens zijn functionele chef is hij loyaal en stelt hij zich op als een teamspeler en weet hij prioriteiten te leggen.

Uit het interview is echter gebleken dat de heer Hofman soms niet concreet communiceert: hij geeft soms vage en weinig concrete antwoorden. Tevens is gebleken dat hij een goed zicht heeft op de functie-inhoud, maar dat hij vergeleken met de voorgestelde kandidaat, een minder concreet zicht heeft op

de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd zal worden. Hij staat kritisch tegenover sommige managementinstrumenten zoals activiteitenverslagen, die hij beschouwt als een terugkeer naar het verleden en het gebruik van statistieken. Hierdoor verwijdt hij zich van de visie van zijn administrateur, maar hij stelt niets concreets in de plaats behalve een goede kennis van het personeel.

Dit gebrek aan concrete voorstellen en aan solidariteit vermindert zijn waarde ten opzichte van de voorgestelde kandidaat.

Besluit:

Uit hetgeen hiervoor is aangehaald blijkt dat de heer Hofman geen elementen kan aandragen die een herziening van het voorstel waartegen hij een bezwaar heeft ingediend, kunnen verantwoorden. Bijgevolg wordt voorgesteld om dit voorstel te behouden.”

3.15. Op 21 februari 2014 keurt het directiecomité deze nota goed.

3.16. Bij koninklijk besluit van 23 maart 2014 wordt de tussenkomende partij benoemd tot adviseur-generaal. 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 juli 2013 tot vaststelling van het organiek reglement van de Federale Overheidsdienst Financiën en van de bijzondere bepalingen die van toepassing zijn op het statutair personeel;

Gelet op het personeelsplan;

Gelet op de dienstorder houdende incompetitiestelling in de klasse A4 - Adviseur-generaal bij de diensten van de Federale Overheidsdienst Financiën, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 1 juni 2011;

Gelet op het met redenen omklede advies van het Directiecomité van de Federale Overheidsdienst Financiën, uitgebracht op 18 oktober 2013, 22 november 2013 en 21 februari 2014;

Overwegende dat de door het Directiecomité voorgestelde ambtenaar aan alle benoemingsvoorwaarden voldoet.”

Dit is het bestreden besluit.

3.17. Op 28 maart 2014 wijst de voorzitter van het directiecomité de tussenkomende partij aan in de betrekking bij de algemene administratie van de Patrimoniumdocumentatie met administratieve standplaats te Hasselt.

IV. Onderzoek van het enige middel

Standpunt van de partijen

4. In zijn enige middel voert verzoeker de schending aan van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’, “het gebrek aan adequate motivering”, “het gebrek aan effectieve vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten”, “de manifest onregelmatige beoordeling” en machtsoverschrijding. Hij licht dit middel toe als volgt:

“De materiële motiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren bewezen is en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen. De beoordeling dat verzoeker niet voldoende communicatievaardig is mist feitelijke grond, is niet naar behoren bewezen, en is in tegenspraak met de beoordeling door Selor, de overheidsdienst die dergelijke beoordelingen dagelijks op een systematische en professionele wijze uitvoert. De bewering dat verzoeker soms vage en weinig concrete antwoorden geeft in het interview is geen behoorlijk bewijs van een gebrekkige communicatievaardigheid aangezien sommige vragen dermate vaag kunnen zijn dat enkel algemene antwoorden hierop adequaat zijn, en aangezien het niet alleen aan de geïnterviewde, maar in de eerste plaats aan de interviewer toekomt om de dialoog te sturen tot op het gewenste niveau van specificiteit en details. Uit een objectieve lezing van het proces-verbaal van het interview blijkt een adequate communicatie.

Een tweede schending van de materiële motiveringsplicht is aan te voeren tegen de vermelding over verzoeker ‘...vergeleken met de voorgestelde kandidaat heeft hij echter een minder concreet zicht op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd zal worden.’ De benoemde kandidaat oefende de functie van gewestelijk directeur te Hasselt sinds enkele maanden uit *ad interim*. Dat is geen voldoende reden om hem te benoemen in deze betrekking. Bij de *ad interim*-aanstelling in een hogere functie is men immers beperkt in de keuze van de kandidaat tot de mogelijkheden die zich aandienen en die het minst hinder meebrengen voor de goede werking van de diensten. Concreet kiest men voor een interim in de buitendiensten een kandidaat uit de buitendiensten, en niet iemand van het hoofdbestuur. Vermits het dan gaat om een tijdelijke waarneming van het ambt is de vergelijkende keuze tussen mogelijke kandidaten summierder dan wanneer het om een vaste benoeming gaat. Hier is de selectie strenger, en volgens Selor heeft verzoeker duidelijk meer intrinsieke kwaliteiten om huidige en toekomstige problemen aan te pakken dan de benoemde kandidaat. Objectief gezien heeft niemand concreet zicht op de toekomst, hoogstens op

toekomstplannen zoals bijvoorbeeld een operationeel plan. En de minder concrete kennis van een uit te voeren plan doet geen afbreuk aan de intrinsiek betere competenties voor de uitvoering van dat plan.

Het is dan ook significant dat dit argument niet werd weerhouden in het advies namens het directiecomité van 21 februari 2014.

In dat laatste advies wordt een nieuw argument aangevoerd dat geenszins tot de conclusies behoorde van het interview, en derhalve tevoren niet werd weerhouden. Verzoeker zou volgens deze bewering een gebrek aan loyaliteit en solidariteit met de leidinggevenden betonen, hetgeen in tegenspraak is met het advies van de functionele chef met betrekking tot het functioneren van verzoeker in zijn huidige opdrachten en taken. Ook het proces-verbaal van het interview getuigt wel van een intellectueel kritische attitude tegenover ingezamelde statistieken, een voorkeur voor innovatie en directe communicatie onder de vorm van regelmatige gesprekken met medewerkers, en de verhoopte positieve bijdrage van het activiteitenverslag voor het management, maar zeker niet van een deloyale opstelling of een gebrek aan solidariteit. De beoordeling dat verzoeker niet voldoende loyaal en solidair zou zijn, mist feitelijke grond, is niet naar behoren bewezen, en is in tegenspraak met het proces-verbaal van het interview en met het advies van de functionele chef. De beoordeling is manifest onregelmatig, de motivering is niet adequaat en niet objectief.”

5. In haar memorie van antwoord repliceert de verwerende partij hierop als volgt:

“1. Verweerder wenst op te merken dat verzoeker in het enige middel enkel een schending van het materieel motiveringsbeginsel uitwerkt.

Bijgevolg toont verzoeker de andere in het enige middel opgeworpen schendingen (formeel motiveringsbeginsel, gebrek aan effectieve vergelijking van titels en verdiensten en machtsoverschrijding) niet aan.

2. De bestreden beslissing wordt gemotiveerd door verwijzing naar met redenen omklede adviezen van 18 oktober 2013, 22 november 2013 en 21 februari 2014 van het Directiecomité [...]. De adviezen van 18 oktober 2013 en 21 februari 2014 zijn op hun beurt gemotiveerd door de nota's van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 van de administrateur-generaal van de Patrimoniumdocumentatie [...].

3. Verzoeker kan niet bijgetreden worden waar hij stelt dat de beoordeling van zijn communicatievaardigheden in de nota's in tegenspraak is met de beoordeling van Selor.

In het feedbackrapport van Selor van 2 maart 2012 wordt betreffende verzoeker gesteld dat de competentie ‘communiceren’ voldoende ontwikkeld is [...].

Er dient evenwel worden gewezen op het voorbehoud dat in het feedbackrapport wordt gemaakt betreffende de beoordeling.

‘De beoordeling is gebaseerd op de resultaten van de case en het interview. Het verslag is een momentopname en geeft een beeld van de deelnemer zoals zijn/haar competenties zich vandaag verhouden ten aanzien van het

vooropgestelde profiel. Omdat mensen zich kunnen ontwikkelen en kunnen evolueren, zijn de uitspraken beperkt in de tijd. Na verloop van tijd, moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid worden behandeld.’ [...]

De nota’s van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 bevestigen dat verzoeker over de nodige competenties beschikt maar er wordt een bijkomende opmerking gemaakt over de competentie ‘communiceren’. Beide nota’s luiden immers als volgt:

‘De heer Guy Hofman is een waardevolle ambtenaar die beschikt over de nodige technische en generieke competenties. Uit het rapport van Selor van 2 maart 2012 blijkt dat de heer Guy Hofman volgende competenties goed ontwikkeld heeft: beïnvloeden en objectieven behalen. De competenties vernieuwen, medewerkers ontwikkelen, zichzelf ontwikkelen en communiceren zijn voldoende ontwikkeld. Uit het interview blijkt echter dat hij soms niet concreet communiceert: hij geeft soms vage en weinig concrete antwoorden.’ [...]

‘De heer Hofman is een waardevolle ambtenaar die beschikt over de nodige technische en generieke competenties. ...

Uit het interview is echter gebleken dat de heer Hofman soms niet communiceert: hij geeft soms vage en weinig concrete antwoorden. ... [...]

Het interview waarnaar verwezen wordt in de nota’s heeft als doelstelling om onder meer toe te laten de vereiste technische en generieke competenties per gepostuleerd functieprofiel op een geïntegreerde manier te onderzoeken [...].

Bijgevolg werden de resultaten van Selor op een geïntegreerde manier onderzocht tijdens de interviews om verzoeker en de andere batige gerangschikte kandidaten, waaronder de tussenkomende partij tegen elkaar af te wegen.

Tijdens het interview van 24 oktober 2012 werd vastgesteld dat verzoeker vagere en weinig concrete antwoorden gaf in tegenstelling tot de tussenkomende partij waar geen bijkomende bemerkingen inzake communicatievaardigheid in de nota van 15 oktober 2013 werden vermeld.

Uit het interview blijkt onder meer dat de heer Vanhoutte de uitdaging in een operationeel plan duidelijk verwoordt [...] terwijl verzoeker het operationeel plan niet concreet invult maar eerder aanhaalt dat hij eerst inzichten moet verwerven in wie de medewerkers zullen zijn [...].

Bijgevolg is de motivering aangaande de competentie ‘communicatievaardigheden’ wel degelijk gesteund op objectieve vaststellingen tijdens het interview en werd de bestreden beslissing, die geenszins in tegenspraak is met het rapport van Selor, op voldoende wijze gemotiveerd.

4. In de nota’s van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 wordt inderdaad gesteld dat uit het interview blijkt dat verzoeker een minder concreet zicht heeft op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd wordt [...].

Verzoeker stelt ten onrechte dat deze vaststelling voortvloeit uit het feit dat de tussenkomende partij de functie uitoefende van gewestelijk directeur *ad interim* te Hasselt.

In de nota’s van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 wordt nergens een afweging van de competenties gemaakt tussen verzoeker en de tussenkomende

partij op basis van de functies die beide kandidaten uitoefenden op het ogenblik van de selectieprocedure.

Het geïntegreerd onderzoek van de technische en generieke competenties tijdens het interview (vierde selectiefase) kwam tot stand zonder rekening te houden met de functie die de kandidaten uitoefenen. Daarbij bleek dat verzoeker blijk gaf van een mindere kennis van het uit te voeren operationeel plan waardoor hij een minder concreet zicht heeft op de vernieuwingen en de uitdagingen van de in competitiegestelde functie in vergelijking met de tussenkomende partij.

Het proces verbaal van 24 oktober 2012 stelt:

‘Dhr. Hofman geeft aan dat een operationeel plan van een centrumdirecteur gebaseerd moet zijn op de doelstellingen van de hele FOD, de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie en de administratie Opmetingen en Waarderingen. De doelen zullen, volgens hem, per standplaats gelijk zijn maar er zijn wel verschillen per provincie. Hij kan het operationeel plan niet concreet invullen maar hij haalt aan dat de ontwikkelcirkels een concept kunnen zijn om mensen te laten evolueren naar een nieuwe specialiteit, een soort heroriëntatie.’ [...]

In het profiel dat als bijlage gevoegd was bij de incompetitiestelling [...] wordt bovendien benadrukt dat het doel van de functie adviseur-generaal centrumdirecteur bestaat in het bepalen van multidisciplinaire doelstellingen van de diverse teams van het centrum in overeenstemming met het beleid en de prioriteiten van de administrateur-generaal.

Bijgevolg dient de visie van de kandidaten overeen te stemmen met het beleid met inbegrip van de beleidsinstrumenten die de administrateur-generaal vooropstelt.

Uit het interview is echter gebleken dat verzoeker zich minder open stelt voor de vooropgestelde managementinstrumenten waardoor zijn visie niet overeenstemt met de visie van de administrateur-generaal.

‘Dhr. Hofman ziet het invoeren van het activiteitenverslag als een terugkeer naar vroeger, naar de situatie van de normen. Hij heeft zijn bedenkingen bij deze tool maar geeft aan dat het iets positiefs zou moeten zijn. Hij geeft ook aan dat er in statistieken gelogen wordt en dat statistieken minder nodig zouden zijn als je de mensen kent.’ [...]

De heer Vanhoutte daarentegen stelt zich open voor verandering en vernieuwing en heeft ook zicht op de uitdagingen die inherent zijn aan de functie.

Het procesverbaal van 5 november 2012 stelt:

‘Dhr. Vanhoutte ziet volgende uitdagingen in een operationeel plan dat de functiehouder zou moeten invullen: operationele doelstellingen, van bovenuit opgelegd, zichtbaar maken naar de medewerkers toe. Hierbij moet, volgens hem, rekening gehouden worden met tussendoelstellingen en verstaanbare doelstellingen.

Dhr. Vanhoutte ziet de voordelen in van het werken met statistieken en activiteitenverslagen. Het geeft de mogelijkheid aan de mensen om zelfonderzoek te doen, te zien waar het team staat. Het kan ook bepaalde zaken verklaren volgens hem. Het kan ook mensen motiveren.’ [...]

Tevens wenst verweerder op te merken dat uit het feedbackrapport van

Selors naar aanleiding van het case-interview niet afgeleid kan worden dat verzoeker duidelijk meer intrinsieke kwaliteiten bezit om problemen aan te pakken.

Het case-interview werd afgelegd nadat de lijst van de batig gerangschikte kandidaten werd opgesteld om na te gaan hoe deze kandidaten hun competenties en hun persoonlijke en interpersoonlijke werkwijze in de praktijk brengen.

Het globaal resultaat in het feedbackrapport van verzoeker luidt als volgt:
[...]

Het globaal resultaat in het feedbackrapport van de heer Vanhoutte luidt als volgt:
[...]

Ongeacht het antwoord op de vraag of het resultaat betreffende de competentie 'medewerkers ontwikkelen' een dermate grote impact heeft op de beoordeling van het onderdeel 'vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd wordt' of problemen aanpakken zoals verzoeker het formuleert in zijn verzoekschrift, dient vastgesteld te worden dat de tussenkommende partij volgens Selors op de competentie 'medewerkers ontwikkelen' beter scoort dan verzoeker.

Met inachtneming van het materiële motiveringsbeginsel werd bijgevolg in de nota's van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 waarop de bestreden beslissing gesteund is, terecht gesteld dat de tussenkommende partij een geschiktere kandidaat is dan verzoeker voor de functie van centrumdirecteur.

5. De nota van 18 februari 2014 die werd opgesteld naar aanleiding van het bezwaarschrift van verzoeker van 4 november 2013 [...] verduidelijkt waarom de beslissing van 18 oktober 2013 van het Directiecomité niet herzien kan worden [...].

De oorspronkelijke motivering werd bijgevolg bijkomend verduidelijkt door te stellen dat het gebrek aan concrete voorstellen en aan solidariteit de waarde van verzoeker ten opzichte van de voorgestelde kandidaat vermindert.

Verzoeker kan niet gevolgd worden als hij stelt dat 'een deloyale opstelling of een gebrek aan solidariteit' feitelijke grondslag mist en in tegenspraak is met het proces-verbaal van het interview.

Uit het interview blijkt overduidelijk dat verzoeker zich zeer afhoudend opstelt tegenover de managementinstrumenten die gehanteerd worden bij de uitvoering van het vooropgedragen beleid van de administrateur-generaal zonder dat hij zelf concrete betere instrumenten aanreikt.

Deze houding strookt niet met de doelstellingen die opgenomen werden in het functieprofiel.

Verweerder wenst hiervoor te verwijzen naar wat reeds hoger onder punt 5 werd uiteengezet.

Verzoeker kan niet bijgetreden worden als hij stelt dat deze vaststelling niet zou stroken met de bemerking in het advies van de hiërarchische meerdere.

In het advies wordt aangaande de loyaleiteit van verzoeker enkel gesteld dat verzoeker zijn huidige taken ziet als 'vormen van dienstverlening en loyale ondersteuning, naar interne (AAPD, directe belastingen, kabinetten van Minister en Staatssecretaris) en externe klanten (Gewesten, FOD Economie, Nationale Bank van België, universiteiten) toe.' [...] zonder dat op enige wijze

wordt aangetoond waaruit deze loyaliteit zou blijken en/of dat zijn hiërarchische meerdere de visie van verzoeker zelf onderschrijft.”

6. Met betrekking tot de door verzoeker ingeroepen schending van de materiële motiveringsplicht stelt de tussenkomende partij het volgende:

“2. Met betrekking tot het eerste onderdeel dat door verzoeker in het inleidend verzoekschrift wordt ingeroepen, dient in de eerste plaats met verweerder te worden gesteld dat in geen enkel dienstorder met betrekking tot de te volgen procedure is opgenomen dat de rangschikking die door Selor werd opgesteld dient te worden gevolgd.

Het onderzoek van Selor is een momentopname in het gefaseerd onderzoek van de kandidaturen, dat de uiteindelijke benoeming voorafgaat.

Verzoeker beroept zich op te vage vragen tijdens het interview; nochtans werd hierover geen enkele klacht geuit, niet tijdens het interview, en niet tegen het proces-verbaal van het interview.

Aldus kan slechts worden geconcludeerd dat verzoeker geen bezwaren had tegen het interview en tegen het proces-verbaal dat daarvan werd opgesteld.

De eerste klacht van verzoeker dateert van 4 november 2013, en is uitsluitend gericht tegen het voorstel van het Directiecomité met het oog op benoemingen tot adviseur-generaal bij de buitendiensten van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie, met name de betrekkingen bij de Administratie Opmetingen en Waarderingen, waaraan de functie is verbonden van ‘Adviseur-generaal Centrumdirecteur’.

Er dient ten overvloede te worden opgemerkt dat, volgens verzoeker, ‘uit een objectieve lezing van het proces-verbaal het interview een adequate communicatie blijkt’, doch dit proces-verbaal niet door verzoeker aan de beoordeling van de Raad van State wordt onderworpen.

3. [...]

Uit de ‘klacht tegen het voorstel tot benoeming tot Adviseur-generaal Centrumdirecteur Hasselt’ die door verzoeker werd geuit middels een aangetekende brief van 4 november 2013, dient te worden geciteerd:

‘...’

Het is enkel tegen dit laatste voorstel dat ik klacht indien omdat ik mij hierdoor benadeeld acht. Ik accepteer niet dat ik als betere kandidaat wordt voorbijgestreefd zonder serieuze motivatie.

Voor mij is het belangrijk dat selectieprocedures efficiënt zijn zodat onze organisatie de juiste persoon op de juiste plaats kan inzetten.

...

Om van de rangschikking door Selor af te wijken werden twee argumenten aangevoerd die niet ernstig zijn.

Ten eerste vermeldt de motivatie met betrekking tot de niet voorgestelde kandidaten over mij onder meer: ‘Uit het interview echter blijkt dat hij soms niet concreet communiceert’. Daarop wens ik te repliceren dat Selor mijn competentie ‘communiceren’ reeds had beoordeeld als ‘voldoende ontwikkeld’. Bovendien is een interview interactief en lokken vage vragen in eerste instantie

algemene, principiële antwoorden uit. Als een antwoord te algemeen is en de interviewer vraagt niet verder door, kan dit bezwaarlijk aan de geïnterviewde worden verweten.’

Ten tweede vermeldt de motivatie over mij: ‘...vergeleken met de voorgestelde kandidaat heeft hij echter een minder concreet zicht op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouders geconfronteerd zal worden.

De voorgestelde kandidaat oefent de functie van gewestelijk directeur te Hasselt sinds enkele maanden uit *ad interim*. Dat is geen voldoende reden om hem te benoemen in deze betrekking.

...

Er dient – opnieuw – te worden opgemerkt dat het proces-verbaal van het bedoelde interview geen deel uitmaakt van de overtuigingsstukken die door verzoeker ter griffie werden neergelegd, en bijgevolg aan de beoordeling van de Raad van State ontsnapt.

Evenzeer dient te worden opgemerkt dat de tekst het bedoelde proces-verbaal zelf niet het voorwerp uitmaakte van enige klacht of vraag tot herziening vanwege verzoeker.

De klacht d.d. 4 november 2013 heeft uitsluitend betrekking op het voorstel dat op last van het Directiecomité werd betekend met het oog op de benoemingen tot adviseur-generaal bij de buitendiensten van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie, met name de betrekkingen bij de Administratie Opmetingen en Waarderingen, waaraan de functie is verbonden van ‘Adviseur-generaal Centrumdirecteur’.

Deze klacht wordt gedeeltelijk hernomen in de tweede door verzoeker in het inleidend verzoekschrift ingeroepen schending van de materiële motiveringsplicht, waar wordt gesteld:

‘Een tweede schending van de materiële motiveringsplicht is aan te voeren tegen de vermelding over verzoeker ‘...vergeleken met de voorgestelde kandidaat heeft hij echter een minder concreet zicht op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouders geconfronteerd zal worden’. De benoemde kandidaat oefende de functie van gewestelijk directeur sinds enkele maanden uit *ad interim*. Dat is geen voldoende reden om hem te benoemen in deze betrekking. Bij de *ad interim*-aanstelling in een hogere functie is men immers beperkt in de keuze van de kandidaat tot de mogelijkheden die zich aandienen en die het minste hinder meebrengen voor de goede werking van de diensten. Concreet kiest men voor een interim in de buitendiensten een kandidaat uit de buitendiensten, en niet iemand van het hoofdbestuur. Vermits het dan gaat om een tijdelijke waarneming van het ambt is de vergelijkende keuze tussen mogelijke kandidaten summierder dan wanneer het om een vaste benoeming gaat.

...

Dit argument kan niet worden gevolgd.

Uit geen enkele motivering blijkt noch kan worden afgeleid dat het gegeven dat de tussenkomen partij reeds een aantal maanden de functie van gewestelijk directeur uitoefende, van enig belang is geweest bij de beoordeling van de kandidaten.

Evenmin kan worden gevolgd dat de aanduiding van *ad*

interim-functionaris in een hogere functie, op summiere gegevens is gesteund en niet op een gedegen onderzoek van de competenties van de betrokken *ad interim*.

Dit wordt door verzoeker op geen enkele wijze aangetoond, en houdt integendeel een verholen kritiek in op de aanduiding van de tussenkomende partij als *ad interim*-functionaris van de betrekking waarvoor verzoeker heeft gekandideerd.

Het past in dit verband te verduidelijken dat de tussenkomende partij eveneens in het hoofdbestuur van de FOD Financiën werkzaam was, met name van 2003 tot 2009. De grens tussen hoofdbestuur en buitendiensten is vager dan door verzoeker voorgehouden.

Er dient te worden aan toegevoegd dat tegen de aanstelling van de tussenkomende partij als *ad interim*-functionaris op geen enkele wijze een klacht werd geuit, bij welke overheid ook.

Er dient in dit verband tevens te worden onderlijnd dat de tussenkomende partij slechts als *ad interim*-functionaris te Hasselt werd aangesteld vanaf december 2012, dit is na het ontvankelijkheidsonderzoek in het kader van de benoemingsprocedure, na de testen over de generieke en technische competenties bij Selor, na de unanieme goedkeuring van de resultaten ervan door het Directiecomité op 27 januari 2012, na de aanvullende evaluatie bij Selor op 5 maart 2012, na het advies van de gewestelijk directeur op 3 oktober 2012, én na het interview door de administrateur-generaal van zowel verzoeker als de tussenkomende partij, respectievelijk op 24 oktober 2012 en 5 november 2012.

Dat de tussenkomende partij naderhand werd gelast met de *ad interim* opdracht in Hasselt, heeft dus op de volledige selectieprocedure geen enkele invloed gehad.

4. De materiële motiveringsplicht, waarop het enig middel van verzoeker is gesteund, houdt in dat iedere bestuurshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn.

Deze motieven moeten blijken hetzij uit de beslissing zelf, hetzij uit het administratief dossier.

Algemeen wordt aangenomen dat de materiële motiveringsvereiste uit ten minste drie onderdelen bestaat: de motieven moeten kenbaar zijn, feitelijk juist zijn en tenslotte draagkracht zijn, d.i. de beslissing effectief rechtens kunnen dragen en verantwoorden [...].

Met betrekking tot de kenbaarheid volstaat het in het kader van de materiële motiveringsplicht dat deze motieven terug te vinden zijn in het administratief dossier; zij mogen, maar moeten niet worden veruitwendigd in de beslissing zelf [...].

Deze materiële motiveringsplicht is trouwens geen doel op zich, maar slechts een technisch-juridisch middel om de wettigheid van de bestuurshandeling te onderzoeken, [...], om de naleving van het redelijkheidsbeginsel en het verbod van willekeur te toetsen [...].

Op geen enkel punt wordt door verzoeker aangeduid welke inbreuk door verweerder werd gemaakt op deze rechtsprincipes.

[...]

7. Zo verzoeker van oordeel is dat zijn kandidatuur niet kan worden voorbij

gestreefd op grond van het gegeven dat de vaststellingen met betrekking tot de communicatievaardigheid ‘tegenstrijdig’ zijn met de beoordeling door Selor – *quod non* –, dient evenwel te worden herhaald dat:

- a. de beoordeling door Selor een momentopname is;
- b. de beoordeling door Selor niet van bindende aard is voor de overheid die deze beoordeling vraagt;

Het klakkeloos volgen van alle adviezen en beoordelingen die tijdens de procedure voorafgaand aan de benoeming worden gegeven en van alle momentopnames die daaraan zijn verbonden, zou daarbij leiden tot volledige onbestuurbaarheid: gezien het ruime aantal adviezen en partiële beoordelingen die aan de kandidaten worden gegeven, zou het bestuur niet meer in de mogelijkheid zijn om een globale beoordeling te maken en één kandidaat voor te dragen voor één functie. Aldus zou de bevoegdheid van het bestuur geheel worden ondergraven.

Hierbij dient evenzeer te worden gewezen op het voorbehoud dat door Selor zelf wordt gemaakt in het feedbackrapport:

‘De beoordeling is gebaseerd op de resultaten van de case en het interview. Het verslag is een momentopname en geeft een beeld van de deelnemer zoals zijn/haar competenties zich vandaag verhouden ten aanzien van het vooropgestelde profiel. Omdat mensen zich kunnen ontwikkelen en kunnen evolueren, zijn de uitspraken beperkt in de tijd. Na verloop van tijd, moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid worden behandeld.’ [...]

8. Overigens kan in de volledige afhandeling van de benoemingsprocedure geen tegenstrijdigheid worden onderkend.

De nota voor het directiecomité d.d. 15 oktober 2013 vermeldt geen incompetenties, maar motiveert dat verzoeker een minder concreet zicht heeft op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder zal worden geconfronteerd, en soms niet concreet communiceert.

Deze motieven zijn draagkrachtig en redelijk en zij werden zorgvuldig getoetst.

9. Aldus isoleert verzoeker de beoordeling van Selor, waarover nochtans door Selor zelf het nodige voorbehoud wordt gemaakt. Deze isolering is niet ernstig, aangezien het feedbackrapport reeds dateert van 2 maart 2012, terwijl de nota van het Directiecomité dateert van 15 oktober 2013, of meer dan twintig maanden later.

10. De tussenkomende partij dient in deze uitdrukkelijk te verwijzen naar het arrest van de Raad van State [...], waarbij, onder meer, de schending van het materieel motiveringsbeginsel werd ingeroepen.

De Raad van State oordeelt in dit arrest dat de materiële motiveringsplicht [inhoudt] dat iedere bestuurshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn, en die daarom, naar aanleiding van het wettigheidstoezicht, moeten kunnen worden gecontroleerd. Deze motieven moeten blijken uit de beslissing zelf, hetzij uit het administratief dossier. Benoemings- en bevorderingsbesluiten moeten terdege materieel gemotiveerd zijn en op deugdelijke grondslagen berusten, wat te dezen betekent dat het bewijs geleverd moet worden dat de geschiktheid, de aanspraken en de verdiensten van de kandidaten objectief onderzocht en vergeleken zijn op basis van objectieve, redelijke en pertinente criteria en dat het resultaat van dat

onderzoek de door de benoemende overheid gemaakte keuze vermag te ondersteunen.

De Raad oordeelt dat hij kan enkel nagaan of de door de overheid uitgebrachte beoordeling niet onredelijk is. Zelfs wanneer zou blijken dat verzoeker op bepaalde competenties beter scoort dan de benoemde kandidaat toont dit niet de onjuistheid, noch de onredelijkheid aan van de vergelijking. Het is immers niet omdat verzoeker op een bepaald punt van de vooropgestelde criteria beter scoort dat aan de benoemde kandidaten geen betere globale beoordeling gegeven kon worden.

Precies dit is *in casu* aan de orde: verzoeker beroept zich op een betere geschiktheid voor de functie, en leidt deze af uit de beoordeling van Selor, maar ontkent daarbij de bevoegdheid van de overheid om tot een globale beoordeling over te gaan en deze te motiveren

De motivering *in casu* kan wordt afgeleid uit de met redenen omklede adviezen van 18 oktober 2013, 22 november 2013 en 21 februari 2014 van het Directiecomité [...]. De adviezen van 18 oktober 2013 en 21 februari 2014 zijn op hun beurt gemotiveerd door de nota's van 15 oktober 2013 en 18 februari 2014 van de administrateur-generaal van de Patrimoniumdocumentatie [...].

Voor zover verzoeker hiermee beoogt de Raad van State uit te nodigen om zijn beoordeling in de plaats te stellen van deze van de benoemende overheid, wijst de Raad van State erop dat zulks niet aan de Raad van State toevalt [...].”

7. In haar laatste memorie gaat de tussenkomende partij dieper in op de redenen waarom verzoeker door de verwerende partij niet is benoemd. Zij doet dit als volgt:

“a. met betrekking tot zijn minder concreet communiceren

Ten onrechte wordt in het verslag uit het feedbackrapport van Selor waarin te lezen staat dat verzoeker voldoende in staat is om op een duidelijke wijze zijn boodschap over te brengen, afgeleid dat hij zulks ook doet.

Het voorbehoud dat werd gemaakt is nochtans duidelijk.

Uit het verslag van Selor dient te worden afgeleid dat verzoeker op een duidelijke wijze zijn boodschap kan brengen, maar het voorbehoud werd gemaakt omdat hij zulks geregeld niet doet.

Van Dale geeft als betekenis voor het in staat zijn: ‘de vereiste toestand of gesteldheid: in staat zijn (om) te kunnen’. Dit is niet hetzelfde als het ook effectief doen, het willen, het uiten, het effectief omzetten van een mogelijkheid of capaciteit in concrete communicatie. Het voorbehoud werd gemaakt omdat hij soms vage en weinig concrete antwoorden geeft, wat niet hetzelfde voorbehoud is als het gegeven dat uiteindelijk iedere test een momentopname is, voor elke kandidaat voor een functie.

Dergelijk voorbehoud werd voor de tussenkomende partij niet gemaakt door Selor.

Bijgevolg acht de tussenkomende partij dat deze reden dient te worden weerhouden als valabele en geldige reden om de betrekking van adviseur-generaal niet aan de verzoeker toe te kennen.

Er dient te worden aan toegevoegd dat reeds in de bijkomende evaluatie van Selor, die doorging op 2 maart 2012, is opgenomen dat verzoeker steeds de nodige aandacht moet besteden aan het duidelijk overbrengen van zijn boodschap, hetgeen het gemaakte voorbehoud ten volle ondersteunt: er werd met name vastgesteld dat verzoeker zulks niet of te weinig doet.

b. met betrekking tot het minder zicht hebben op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd zal worden

De tussenkomende partij oefende reeds de functie van gewestelijk directeur te Hasselt uit *ad interim*, aanstelling die werd bekomen in december 2012.

Dat dit na de interviews van de kandidaten in oktober 2012 gebeurde is wel degelijk een gedegen bewijs voor de correcte beoordeling door de aanwijzende overheid.

Uit de interviews bleek duidelijk dat de kandidatuur van de tussenkomende partij ook op dit vlak diende te worden weerhouden.

De motivatie van het voorstel van de administrateur-generaal van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie van 15 oktober 2013 geeft ook duidelijk aan dat de tussenkomende partij openstaat voor verandering en vernieuwing, en zicht heeft op de uitdagingen die inherent zijn aan de functie.

Ook hieruit dient te worden afgeleid dat ook op dit punt de competenties van de beide kandidaten werden getoetst en vergeleken.

Hetzelfde geldt voor de verdere motivering van het voorstel: 'Zijn leiderschapscapaciteiten, zijn aandacht voor medewerkers en zijn duidelijke visie maken de tussenkomende partij zeer geschikt voor deze functie.'

Ook op dit vlak werden de competenties van de beide kandidaten getoetst en vergeleken; het voorstel van de administrateur-generaal van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie van 15 oktober 2013 schraagt volkomen de voordracht van het Directiecomité van 18 oktober 2013 en het door verzoeker aangevochten Koninklijk Besluit.

c. het gebrek aan loyaliteit en solidariteit

De nota van 18 februari 2014 van de administrateur-generaal van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie van 15 oktober 2013 is op dit vlak bijzonder duidelijk:

...

Hij staat kritisch tegenover sommige managementinstrumenten zoals activiteitenverslagen, die hij beschouwt als een terugkeer naar het verleden en het gebruik van statistieken. Hierdoor verwijdt hij zich van de visie van zijn administrateur, maar hij stelt niets concreets in de plaats behalve een goede kennis van het personeel. Dit gebrek aan concrete voorstellen en aan solidariteit vermindert zijn waarde ten opzichte van de voorgestelde kandidaat'.

De vaststellingen van de administrateur-generaal van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie zijn bijzonder duidelijk, en volgen rechtstreeks uit de opeenvolgende stappen in de benoemingsprocedure, en onder meer uit het interview van 24 oktober 2012.

Het dient te worden benadrukt dat dit interview plaats vond op 24 oktober 2012, en dus met kennis van zowel de evaluatie van Selor als de bijkomende evaluatie van Selor; de rangschikking werd reeds goedgekeurd door het Directiecomité op 18 januari 2012.

Maar het gebrek aan loyaliteit volgt ook uit andere stukken van het administratief dossier.

In de brief van 4 november 2013 argumenteert verzoeker dat ‘een interview interactief is, en vage vragen in eerste instantie algemene, principiële antwoorden uitlokken. Als een antwoord te algemeen is en de interviewer vraagt niet verder door, kan dit bezwaarlijk aan de geïnterviewde worden verweten’.

Hiermede beklaagt verzoeker zich onterecht over een aantal vage vragen waarmee hij zou zijn geconfronteerd (terwijl de kandidaten met dezelfde vragen worden geconfronteerd); bovendien doet hij hiermee onrecht aan de vaststelling dat vage en onduidelijke antwoorden werden geformuleerd, hetgeen niet hetzelfde is als algemene, principiële antwoorden. De overdreven kritische instelling en het gebrek aan loyaliteit tegenover de interviewer kunnen moeilijk beter worden aangetoond dan door verzoeker zelf.

Een zelfde vaststelling dient te worden gemaakt met betrekking tot opname in dezelfde brief van het volgend argument: ‘Voor mij is het belangrijk dat selectieprocedures efficiënt zijn zodat onze organisatie de juiste man op de juiste plaats kan inzetten’.

Hieruit dient te worden afgeleid dat verzoeker de selectieprocedure niet efficiënt achtte, hetgeen, opnieuw, een gebrek aan loyaliteit tegenover de administratieve overheid inhoudt.

Het weze herhaald dat de interviews (en het daaropvolgende voorstel van de algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie) plaats vonden met kennis van alle evaluaties.

Eenzelfde kennis schraagde de *ad interim* benoeming van de tussenkomende partij in december 2012, die op geen enkele wijze werd bestreden, behoudens waar verzoeker stelt dat men voor een *ad interim* benoeming in de buitendiensten een kandidaat uit de buitendiensten kiest, en niet iemand van het hoofdbestuur, bewering die door niets wordt geschraagd, en dat hier slechts een summiere vergelijking van de mogelijke kandidaten maakt, hetgeen evenmin door aangetoond.

De tussenkomende partij kan slechts vaststellen dat verzoeker inderdaad op vele punten zeer kritisch is, maar daar niets tegenover stelt; dat is precies ook de vaststelling die werd weerhouden in het voorstel van 15 oktober 2013.

d. Ten overvloede dient hier te worden onderlijnd dat ook de aanstelling als *ad interim* functionaris van de tussenkomende partij slechts gebeurde in december 2012, dit is na het ontvankelijkheidsonderzoek in het kader van de benoemingsprocedure, na de testen over de generieke en technische competenties bij Selor, na de unanieme goedkeuring van de resultaten ervan door het Directiecomité op 27 januari 2012, na de aanvullende evaluatie bij Selor op 5 maart 2012, na het advies van de gewestelijk directeur op 3 oktober 2012, én na het interview door de administrateur-generaal van zowel verzoeker als de tussenkomende partij, respectievelijk op 24 oktober 2012 en 5 november 2012.

Er kan dus bezwaarlijk door verzoeker worden voorgehouden dat de aanstelling van de tussenkomende partij in zijn functie in december 2012 gebeurde op basis van ‘summiere’ gegevens; hetzelfde geldt voor de voordracht van de kandidaat voor de functie van adviseur-generaal bij de buitendiensten

van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie.

De administratieve overheid had kennis van alle gegevens noodzakelijk zowel voor de *ad interim* aanstelling als voor de voordracht van de tussenkomen partij voor de door verzoeker aangevochten benoeming.

e. Er dient te worden aan toegevoegd dat het interview wel degelijk bepalend is voor de definitieve voordracht.

In het Belgisch Staatsblad van 1 juni 2011 werd het bericht gepubliceerd betreffende de incompetitiestelling in de klasse A4 Adviseur-generaal bij de diensten van DE FOD Financiën.

Uit deze publicatie kan worden gelicht:

‘Fase 4 - Interview

Alle na fase 3 geïdentificeerde kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een interview met de leidinggevende ambtenaar of zijn afgevaardigde.

Het interview zal toelaten de motivatie van de kandidaat met betrekking tot de gesolliciteerde betrekking of betrekkingen te evalueren en toelaten de vereiste technische en generieke competenties per gepostuleerd functieprofiel op een geïntegreerde manier te onderzoeken.

Tijdens dit interview zal er eveneens rekening worden gehouden met de elementen van het persoonlijk dossier van de kandidaat evenals met het aan zijn functionele chef gevraagde advies met betrekking tot zijn functioneren in zijn huidige opdrachten en taken.’

Het is bijgevolg volstrekt toelaatbaar dat uit het geïntegreerd onderzoek door de administrateur-generaal van de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie niet alleen een bepaalde vaagheid werd vastgesteld, maar ook een weinig loyale benadering van managementinstrumenten die door diezelfde Algemene Administratie aan alle personeelsleden werden opgelegd.

Het negeren van deze vaststellingen zou de finale fase van de voorziene procedure geheel uithollen en overbodig maken, hetgeen niet de bedoeling was van de ondertekenende Minister van Financiën. Het is precies de bedoeling van het geïntegreerde onderzoek om tot een geschraagd voorstel te kunnen komen.”

Beoordeling

A. De ontvankelijkheid van het middel

8. In het enige middel voert verzoeker de schending aan van een aantal bepalingen en beginselen die hij geschonden acht. In de toelichting bij het middel in het verzoekschrift zet hij enkel uiteen waarom hij van oordeel is dat de drie motieven waarop de verwerende partij steunt om hem niet voor benoeming voor te stellen, niet deugdelijk zijn en bijgevolg daardoor de materiële motiveringsplicht is geschonden. Verzoeker legt met andere woorden enkel uit op welke wijze hij de materiële motiveringsplicht geschonden acht.

In zijn memorie van wederantwoord voert verzoeker tal van nieuwe argumenten aan om het middel te onderbouwen. Zo legt hij onder meer uit op welke wijze – naar zijn oordeel – de formelemotiveringsplicht is geschonden; waarom de vergelijking van titels en verdiensten van de kandidaten volgens hem niet deugdelijk is gebeurd en waarom hij de mening is toegedaan dat er sprake is van een manifest onregelmatige beoordeling van de kandidaturen, hetgeen hij nu voor het eerst in verband brengt met de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel en van het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt zoals gewaarborgd door artikel 10 van de Grondwet.

Verzoeker kon echter al deze argumenten reeds in zijn verzoekschrift hebben aangevoerd. Voor het eerst ingeroepen in zijn memorie van wederantwoord zijn deze argumenten laattijdig en dienvolgens onontvankelijk. Er kan enkel rekening worden gehouden met de door verzoeker aangevoerde schending van de materiëlemotiveringsplicht.

B. De gegrondheid van het middel

9. De materiëlemotiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren is bewezen en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen. Bij de beoordeling van de naleving van de materiëlemotiveringsplicht is de Raad van State niet bevoegd om zijn oordeel in de plaats te stellen van het oordeel van het bestuur. Hij is enkel bevoegd om na te gaan of de administratieve overheid 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.

10. Verzoeker betwist de deugdelijkheid van de drie motieven die door de verwerende partij worden ingeroepen om hem niet voor benoeming voor te stellen.

11.1. Een eerste motief heeft betrekking op de wijze van communiceren van verzoeker. De verwerende partij stelt daaromtrent:

“De competenties [...] en communiceren zijn voldoende ontwikkeld. Uit het interview echter blijkt dat hij soms niet concreet communiceert: hij geeft soms vage en weinig concrete antwoorden.”

De verwerende partij leidt dit af uit het feit dat verzoeker er niet in slaagt om het operationeel plan concreet in te vullen maar aanhaalt dat hij eerst inzichten moet verwerven in wie de medewerkers zullen zijn.

11.2. Zoals door de verwerende partij zelf wordt toegegeven, en dit in navolging van Selor, is de competentie ‘communiceren’ in hoofde van verzoeker ‘voldoende ontwikkeld’. Ook de tussenkommende partij heeft wat deze competentiebeoordeling betreft, van Selor eenzelfde beoordeling gekregen.

Uit het proces-verbaal van het interview waaraan de verwerende partij refereert, blijkt enkel dat verzoeker een minder goede kennis bezit van het uit te voeren operationeel plan. Die vaststelling zegt evenwel niets over de wijze van ‘communiceren’ van verzoeker maar enkel iets over het invullen van het operationeel plan.

Dat op zich volstaat al om te besluiten dat het motief met betrekking tot verzoekers communicatievaardigheden niet gesteund is op objectieve vaststellingen tijdens het interview. Het eerste motief is dan ook niet deugdelijk.

12.1. In een tweede motief stelt de verwerende partij:

“Uit het mondeling onderhoud blijkt dat de heer Guy Hofman een goed zicht heeft op de functie-inhoud, maar vergeleken met de voorgestelde kandidaat, heeft hij echter een minder concreet zicht op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd zal worden.”

12.2. Verzoeker merkt op dat de tussenkomende partij de functie van gewestelijk directeur te Hasselt reeds gedurende enige maanden *ad interim* uitoefent en stelt dat dit geen voldoende reden is om haar in de betrekking te benoemen. Uit niets blijkt evenwel dat de vaststelling van de verwerende partij dat verzoeker een minder concreet zicht heeft op de vernieuwingen en uitdagingen waarmee de functiehouder geconfronteerd zal worden, voortvloeit uit het feit dat de tussenkomende partij de functie uitoefende van gewestelijk directeur *ad interim* te Hasselt.

12.3. Verzoeker voert ook nog aan dat hij volgens Selor duidelijk meer intrinsieke kwaliteiten heeft om huidige en toekomstige problemen aan te pakken dan de benoemde kandidaat. Of dit juist is, mag in het midden worden gelaten. Wel staat vast dat verzoeker na de eerste drie fasen *in globo* een betere beoordeling van Selor heeft gekregen.

Uit de nota van 18 januari 2012 van de stafdirecteur Personeel en Organisatie aan het directiecomité waarin de resultaten van de technische en generieke competenties zijn geïntegreerd en een rangschikking is opgesteld, blijkt immers dat verzoeker met een geïntegreerde score van 15,23 derde is gerangschikt. De tussenkomende partij heeft een geïntegreerde score behaald van 13,43 en is daarmee pas vijfde gerangschikt.

Wat de bijkomende evaluatie betreft, waarbij zes competenties zijn beoordeeld en die er onder meer toe strekte om na te gaan hoe de kandidaten hun competenties en hun persoonlijke en interpersoonlijke werkwijze in de praktijk zouden brengen, kregen zowel verzoeker als de tussenkomende partij wat de competentie ‘vernieuwen’ betreft, eenzelfde beoordeling. Eenzelfde gelijke beoordeling kregen verzoeker en de tussenkomende partij met betrekking tot de competenties ‘beïnvloeden’, ‘zichzelf ontwikkelen’, ‘objectieven behalen’ en ‘communiceren’. Enkel voor de competentie ‘medewerkers ontwikkelen’ behaalde de tussenkomende partij een beoordeling ‘goed ontwikkeld’, terwijl verzoeker de beoordeling ‘voldoende ontwikkeld’ kreeg.

Vast staat evenwel dat in de met redenen omklede adviezen van het directiecomité van 18 oktober 2013 en 21 februari 2014 die verwijzen naar de voorafgaande nota's van de adviseur-generaal van 15 oktober 2013 en de administrateur-generaal van 18 februari 2014, met geen woord wordt gerept en manifest wordt gezwegen over de voormelde objectief vastgestelde verschillen tussen verzoeker en de tussenkomende partij. In de voornoemde nota's wordt geen afweging gemaakt tussen enerzijds de testen en de bijkomende evaluatie gedaan door Selor (tweede en derde fase) en anderzijds het interview (vierde fase).

Bij ontstentenis van een dergelijke afweging, is het tweede motief evenmin deugdelijk.

13. Een derde motief waarom verzoeker niet voor benoeming wordt voorgesteld is terug te vinden in het advies van het directiecomité van 21 februari 2014 dat steunt op de nota van de administrateur-generaal van de Patrimoniumdocumentatie van 18 februari 2014, opgesteld naar aanleiding van het door verzoeker ingediende bezwaar. Het motief luidt:

“Hij staat kritisch tegenover sommige managementinstrumenten zoals activiteitenverslagen, die hij beschouwt als een terugkeer naar het verleden en het gebruik van statistieken. Hierdoor verwijdt hij zich van de visie van zijn administrateur, maar hij stelt niets concreets in de plaats behalve een goede kennis van het personeel.

Dit gebrek aan concrete voorstellen en aan solidariteit vermindert zijn waarde ten opzichte van de voorgestelde kandidaat.”

Wat dit motief betreft – in de veronderstelling dat het juist is – blijkt echter uit niets dat het op zich verantwoordt om verzoeker niet te benoemen. Een onderzoek van de grief van verzoeker met betrekking tot dit motief is dan ook overbodig, nu blijkt dat de andere motieven die het bestreden besluit moeten schragen, niet deugdelijk zijn.

14. Uit het voorgaande blijkt dat de materiële motivering van het bestreden besluit niet deugdelijk is.

15. Het middel is in de hiervoor aangegeven mate gegrond.

V. Toepassing van artikel 14ter van de gecoördineerde wetten op de Raad van State

Uiteenzetting van de tussenkomende partij

16. In haar laatste memorie vraagt de tussenkomende partij dat de Raad van State zou bevelen dat alle gevolgen van het bestreden koninklijk besluit van 23 maart 2014 worden behouden. Zij argumenteert dat een nietigverklaring tot gevolg zou hebben dat talloze beslissingen die zij heeft ondertekend geen enkel rechtsgevolg meer zouden hebben voor de betrokken derden, met name eensdeels de ambtenaren die in het ambtsgebied Limburg van de algemene administratie van de Patrimoniumdocumentatie hun tijdelijke of definitieve aanstelling hebben verkregen en anderdeels de derden-belastingplichtigen ten aanzien van wie beslissingen werden genomen door de tussenkomende partij.

Beoordeling

17. De tussenkomende partij steunt haar vraag tot toepassing van artikel 14ter van de gecoördineerde wetten op de Raad van State op haar vrees dat de talloze beslissingen die zij heeft ondertekend, geen enkel gevolg zouden hebben. Zij vergist zich daarin. De handelingen verricht door de schijnbaar regelmatig aangestelde ambtenaar worden, na een vernietiging van zijn benoeming, geacht uit het oogpunt van bevoegdheid geldig tot stand te zijn gekomen. Er is dan ook geen aanleiding tot toepassing van voornoemd artikel 14ter.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt het koninklijk besluit van 23 maart 2014 waarbij Bart Vanhoutte wordt benoemd tot adviseur-generaal bij de federale overheidsdienst Financiën met inwerkingtreding op 1 april 2014.

2. Dit arrest dient bij uittreksel te worden bekendgemaakt op dezelfde wijze als het vernietigde besluit.

3. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verzoekende partij.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 150 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 9 februari 2017,
door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren