

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 240.078 van 5 december 2017
in de zaak A. 216.168/IX-8659**

In zake: Céline CLAESSENS - VAN DEN EYNDE
die woonplaats kiest bij
de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD)
gevestigd te 1000 Brussel
Fontainasplein 9-11
en bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Ingrid Martens
kantoor houdend te 9000 Gent
Gustaaf Callierlaan 291

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Isabelle Cooreman
kantoor houdend te 1082 Brussel
Keizer Karellaan 586 bus 9
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 16 juni 2015, strekt tot de nietigverklaring van:

“1. de beslissing van onbekende datum van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse gemeenschap om [de] kandidatuur [van Céline Claessens - Van Den Eynde] voor de selectieprocedure voor de contractuele functie van Beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden (Adjunct van de directeur met standplaats de hulpgevangenis van Leuven), af te wijzen als zijnde niet geschikt;

2. de beslissing van onbekende datum van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse gemeenschap om, na een nieuwe oproep tot kandidaten en op basis van een gewijzigd selectiereglement over te gaan tot aanstelling van mevrouw Tineke Tailleur als Beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.”

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.

Eerste auditeur Marijke Van Limbergen 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 13 november 2017.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Ingrid Martens, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Amīna Desaegher, die *loco* advocaat Isabelle Cooreman verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

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

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

III. Feiten

3.1. Verzoekster is sinds februari 2012 contractueel tewerkgesteld bij het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse overheid.

3.2. Op 16 november 2014 maakt de secretaris-generaal van het voornoemde departement de vacature bekend van een betrekking van adjunct van de directeur, met de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in de hulpgevangenis te Leuven. Deze betrekking zal bij arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur worden toegewezen.

Verzoekster oefent op dat ogenblik de desbetreffende functie ruimschoots twee jaar uit, ter vervanging van de titularis. Ten gevolge van het ontslag van de titularis komt aan deze vervanging een einde.

3.3. Het selectiereglement met het oog op de toewijzing van de betrekking bepaalt dat de selectieprocedure als volgt verloopt:

- “- CV-screening (eliminerend): 28 november 2014
- Screening door extern selectiekantoor, indien geen vrijstelling voor het generieke gedeelte niveau A (eliminerend): december 2014.”

3.4. Verzoekster stelt zich op 26 november 2014 kandidaat voor de betrekking. Zij voegt een bewijsstuk bij betreffende haar vrijstelling voor de generieke test voor het administratief en technisch personeel van niveau A bij de Vlaamse overheid.

Zij is de enige kandidaat.

3.5. De verwerende partij acht het “zinvol om [verzoekster een] assessment te laten doen”, met het oog op het verkrijgen van “een objectief verslag [...] van haar werkpunten”.

Met een e-mailbericht van 3 december 2014 stelt de HRM-verantwoordelijke rekrutering & selectie verzoekster ervan in kennis dat “de screening [...] adviserend [zal] zijn”.

3.6. Blijkens het “[i]ndividueel competentierapport” van 18 december 2014 geeft het extern selectiebureau een “negatief advies” over de geschiktheid van verzoekster voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Dit advies steunt op de vaststelling dat vier van de tien vereiste competenties, namelijk ‘voortdurend verbeteren’, ‘visie’, ‘initiatief’ en ‘overtuigingskracht’, een groot aandachtspunt zijn en één competentie, namelijk ‘klantgerichtheid’, een klein aandachtspunt.

3.7. Op 19 december 2014 wordt verzoekster mondeling in kennis gesteld van de resultaten van het voormelde competentierapport. Volgens de verwerende partij wordt verzoekster bij die gelegenheid ook in kennis gesteld van de beslissing om haar geen contract van onbepaalde duur aan te bieden. Volgens verzoekster wordt haar dan meegedeeld dat haar lopende arbeidsovereenkomst op grond van dit competentierapport zal worden beëindigd.

3.8. Met een e-mailbericht van 22 december 2014 deelt het afdelingshoofd van verzoekster aan de HRM-verantwoordelijke rekrutering & selectie de motivering mee van de beslissing om aan verzoekster geen contract van onbepaalde duur aan te bieden.

Deze motivering luidt:

“Gelet op het functioneren van Céline Claessens in het werkjaar 2012, waarbij aandachtspunten werden gescoord op verschillende resultaatsgebieden en op de competenties organisatiesensitiviteit, visie, overtuigingskracht en samenwerken,

Gelet op het feit dat in 2013 en 2014 haar eerste leidinggevende haar heeft gecoacht met het oog op een verdere ontwikkeling voormelde competenties,

Rekening houdende met de resultaten uit het verslag van het assessment, uitgevoerd door [S.&S.], dd. 16 december 2014, waarbij de competenties voortdurend verbeteren, visie, initiatief en overtuigingskracht als grote aandachtspunten zijn gescoord en de competentie klantgerichtheid als klein aandachtspunt is gescoord,

Gelet op het feit dat de competenties visie, initiatief en overtuigingskracht belangrijke kerncompetenties zijn voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden,

Is beslist dat Céline Claessens niet geschikt bevonden wordt voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.”

De beslissing van de verwerende partij om verzoekster kandidaatstelling voor de contractueel te begeven betrekking van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden af te wijzen als ‘ongeschikt’, is de eerste bestreden beslissing.

3.9. Op 23 december 2014 wordt aan verzoekster de beslissing tot “ontslag door opzegging” betekend. Deze beslissing steunt op de volgende motivering:

“Reden van uw ontslag: op basis van een recente screening en blijvende aandachtspunten op vlak van kerncompetenties, nodig voor de functie, niet langer geschikt bevonden voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.”

3.10. Omdat verzoekster de enige kandidaat was bij de voormelde selectieprocedure en deze werd beëindigd zonder dat iemand werd aangeworven, beslist de secretaris-generaal van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin op 23 december 2014 om een nieuwe wervingsprocedure op te starten voor dezelfde functie.

Verzoekster stelt zich geen kandidaat voor deze nieuwe selectie.

3.11. Op 20 februari 2015 richt de ACOD een brief aan de HRM-verantwoordelijke rekrutering & selectie van het voornoemde departement waarin zij stelt dat het selectiereglement niet werd gerespecteerd en dat een formele beslissing over verzoeksters kandidatuur is uitgebleven.

3.12. Met een brief van 18 maart 2015 antwoordt het afdelingshoofd van de afdeling Personeel van het voornoemde departement hierop:

“In de desbetreffende selectieprocedure worden kandidaten die voldoen aan de vooropgestelde deelnemingsvoorwaarden onderworpen aan een vergelijkende selectie met objectief wervingssysteem. Concreet betekent dit dat alle kandidaten die in aanmerking komen voor de vacature gescreend worden door Jobpunt Vlaanderen. Een kandidaat kan hiervan vrijgesteld worden indien hij/zij een vrijstelling heeft voor het generieke gedeelte van de desbetreffende

graad. De lijnmanager van de betrokken entiteit/afdeling ontvangt de resultaten en neemt een gemotiveerde eindbeslissing.

Het voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden, noch het bezitten van een vrijstelling voor het generieke gedeelte van een bepaalde graad is vrijgeleide voor het verkrijgen van een contract onbepaalde duur. De eindfase van elke selectieprocedure is steeds een gemotiveerde beslissing (keuze of niet-keuze) van de lijnmanager.

Gelet op de specificiteit van de functie en werkcontext van een beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden besloot de lijnmanager van de betrokken afdeling een bijkomende, functiespecifieke screening te organiseren ter ondersteuning van het formuleren van de uiteindelijke, gemotiveerde eindbeslissing. Aangezien mevrouw Claessens-Van den Eynde reeds een vrijstelling had voor het generieke gedeelte niveau A, was deze bijkomende psychotechnische screening adviserend van aard.

Deze bijkomende informatie achtte de betrokken lijnmanager noodzakelijk aangezien m.b.t. het functioneren van mevrouw Claessens-Van den Eynde in het verleden een aantal aandachtspunten werden geformuleerd. In 2013 en 2014 werd mevrouw Claessens-Van den Eynde intensief gecoacht m.h.o. op een positieve evolutie van de geduide competenties.

Mevrouw Claessens-Van den Eynde werd op 19 december 2014 door de lijnmanager mondeling op de hoogte gebracht van de beslissing van haar niet geschiktheid zijn. Tijdens een gesprek werd haar gezegd dat de resultaten van de aanvullende screening in die mate waren dat een contract van onbepaalde duur niet aangewezen was. De betrokken lijnmanager is toen ook ingegaan op de competenties die essentieel zijn voor een goede uitoefening van de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden en waarop zij onvoldoende scoort. Er is haar ook ter plekke het verslag van de bijkomende screening overhandigd. Indien gewenst kan zij bij [S.&S.] terecht voor mondelinge feedback.

Op 23 december 2014 vertrok per aangetekend schrijven de schriftelijke communicatie vanuit de MOD WVG-afdeling Personeel. Wij zijn van mening mevrouw Claessens-Van den Eynde hiermee voldoende geïnformeerd te hebben omtrent het eindresultaat van deze selectieprocedure.”

3.13. Op 9 juni 2015 wordt Tineke Tailleur in het kader van de tweede selectieprocedure geschikt bevonden voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

3.14. Op 12 juni 2015 beslist de verwerende partij dat Tineke Tailleur als eerste wordt gerangschikt en dat zij wordt aangeworven voor de desbetreffende functie.

Dit is de tweede bestreden beslissing.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

Exceptie

4. De verwerende partij werpt op dat het beroep “bij gebrek aan belang” niet ontvankelijk is voor zover het gericht is tegen de tweede bestreden beslissing.

Zij argumenteert dat op grond van artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ een verzoekschrift in principe slechts één voorwerp mag hebben, terwijl in dit geval het inleidend verzoekschrift een dubbel voorwerp heeft. De stelling van verzoekster dat de tweede bestreden beslissing voortbouwt op en het rechtstreekse gevolg is van de eerste bestreden beslissing – wat naar haar opvatting de beide bestreden beslissingen dermate samenhangend maakt dat ze met hetzelfde verzoekschrift kunnen worden bestreden – is volgens de verwerende partij volstrekt onjuist. De aangestelde kandidaat Tineke Tailleur was geen kandidaat bij de eerste wervingsprocedure en haar aanstelling is dan ook niet het rechtstreekse gevolg van de beslissing tot niet-aanstelling van verzoekster. Tineke Tailleur was kandidaat bij de tweede wervingsprocedure, waarvoor verzoekster zich niet kandidaat heeft gesteld niet-tengestaande zij daartoe de mogelijkheid had. De verwerende partij leidt hieruit af dat verzoekster geen belang heeft bij de nietigverklaring van de tweede bestreden beslissing. Het nadeel dat verzoekster ervaart ingevolge de aanstelling van Tineke Tailleur vloeit volgens de verwerende partij niet rechtstreeks voort uit de tweede bestreden beslissing, maar wel uit verzoeksters eigen beslissing om zich niet kandidaat te stellen bij de tweede wervingsprocedure. Verzoekster heeft aldus het nadeel dat zij ondervindt aan zichzelf te wijten. Minstens kan de vernietiging van de tweede bestreden beslissing haar geen voordeel opleveren, zo vervolgt de verwerende partij. Bij gebrek aan kandidaatstelling kan zij na een eventuele nietigverklaring niet alsnog worden aangesteld.

De verwerende partij merkt ten slotte op dat verzoekster weliswaar de nietigverklaring vordert van de beslissing om Tineke Tailleur als beleidscoördinator aan te stellen, maar niet de “afzonderlijke” beslissing van 23 december 2014 om de betrekking opnieuw vacant te verklaren en een nieuwe oproep tot kandidaten te doen. Volgens de verwerende partij heeft verzoekster ook om die reden geen belang bij de nietigverklaring van de tweede bestreden beslissing.

Beoordeling

5.1. In het belang van een goede rechtsbedeling dient diegene die een beroep doet op de rechter, voor elke vordering een afzonderlijk geding in te leiden om alzo de rechtsstrijd overzichtelijk te houden en een vlotte afwikkeling van de zaak mogelijk te maken.

Meerdere vorderingen kunnen slechts ontvankelijk met één enkel verzoekschrift worden ingesteld indien bij uitzondering de goede rechtsbedeling daardoor wordt bevorderd, meer bepaald indien de vorderingen, wat hun voorwerp of wat hun grondslag betreft, zo nauw samenhangen dat het als waarschijnlijk voorkomt dat vaststellingen gedaan of beslissingen genomen met betrekking tot de ene vordering een weerslag zullen hebben op de uitkomst van de andere vordering.

5.2. Volgens de verwerende partij is de tweede bestreden beslissing niet het rechtstreekse gevolg van de eerste bestreden beslissing en zijn deze beslissingen niet dermate samenhangend dat ze met één verzoekschrift kunnen worden bestreden.

In haar memorie van antwoord stelt de verwerende partij evenwel dat “[g]elet op het feit dat verzoekende partij de enige kandidaat was bij voormelde wervingsprocedure, [...] deze procedure [werd] beëindigd zonder dat iemand werd aangeworven” en dat “[o]m deze reden” op 23 december 2014 werd

beslist een nieuwe wervingsprocedure op te starten. Aldus geeft zij toch te kennen dat de tweede wervingsprocedure die geresulteerd heeft in de aanstelling van Tineke Tailleur, een onmiskenbaar gevolg is van de eerste bestreden beslissing en de daaruit volgende beëindiging van de eerste wervingsprocedure. De omstandigheid dat Tineke Tailleur geen kandidaat was bij de eerste wervingsprocedure doet daaraan geen afbreuk.

Indien verzoekster de onwettigheid kan aantonen van de eerste bestreden beslissing, dan komt vast te staan dat haar kandidatuur, die de enige was in de eerste selectieprocedure, onwettig is afgewezen en volgt daaruit ook de onwettigheid van de tweede wervingsprocedure die geresulteerd heeft in de aanstelling van Tineke Tailleur. Aldus kan de beoordeling van de ene vordering een bepalende weerslag hebben op de uitkomst van de andere vordering. Dienvolgens kunnen beide bestreden beslissingen met één enkel verzoekschrift worden aangevochten.

6.1. In beginsel doet diegene die kennis heeft gekregen van de oproep tot de kandidaten voor een vacante betrekking, maar zich niet kandidaat heeft gesteld, niet blijken van het rechtens vereiste belang bij de nietigverklaring van de benoeming die in die betrekking wordt gedaan. In dat geval ontbreekt immers het geïndividualiseerde verband tussen de verzoekende partij en de bestreden benoeming dat vereist is om de benoeming ontvankelijk te kunnen bestrijden.

De zaken liggen slechts anders wanneer de verzoekende partij deugdelijke redenen had om zich geen kandidaat te stellen.

6.2. De verwerende partij verliest in dit geval uit het oog dat zij met de eerste bestreden beslissing uitdrukkelijk heeft beslist om de kandidatuur van verzoekster, die de enige kandidaat was in de eerste selectieprocedure, af te wijzen als ongeschikt. Zij heeft vervolgens ervoor geopteerd om de selectieprocedure te beëindigen zonder iemand aan te werven en een nieuwe wervingsprocedure op te starten voor dezelfde functie. Ten aanzien van verzoekster werd aldus minstens de

schijn gewekt dat zij hoe dan ook niet voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden in aanmerking zou komen. Redelijkerwijze vermocht verzoekster te redeneren dat een nieuwe kandidaatstelling door de verwerende partij zou worden afgewezen op grond van de ongunstige beoordeling van haar kandidaatstelling in het kader van de eerste wervingsprocedure. In die omstandigheden kan niet worden aangenomen dat verzoekster, met het oog op het vrijwaren van haar belang bij een beroep, verplicht was zich opnieuw kandidaat te stellen in het kader van de nieuwe wervingsprocedure voor die betrekking, wel wetende dat haar kandidatuur een eerste keer als niet geschikt werd afgewezen.

7. Daargelaten de vraag of de beslissing van de verwerende partij van 23 december 2014 om een nieuwe wervingsprocedure voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden op te starten, een voor verzoekster direct grievende beslissing was die zij onmiddellijk met een beroep tot nietigverklaring kon bestrijden, vermocht zij hoe dan ook het resultaat af te wachten van de complexe administratieve rechtshandeling waarvan die beslissing de aanzet is geweest en die haar alleszins grieft, aangezien ze in de weg staat aan haar aanstelling in het kader van de eerste wervingsprocedure. Het feit dat verzoekster ervoor gekozen heeft alleen de eindbeslissing van die complexe administratieve rechtshandeling aan te vechten, namelijk de aanstelling van Tineke Tailleur als beleidscoördinator, ontnemt haar niet het belang bij het bestrijden van de afwijzing van haar eigen kandidaatstelling in het kader van de eerste wervingsprocedure.

8. De exceptie van de verwerende partij is in geen deele gegrond.

V. Onderzoek van de middelen

9. Verzoekster voert tegen de eerste bestreden beslissing twee middelen aan, namelijk een eerste middel dat zij ontleent aan de schending van het beginsel *patere legem quam ipse fecisti* en een tweede middel dat zij ontleent aan de schending van de materiële motiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Tegen de tweede bestreden beslissing voert zij één middel aan, dit is het derde middel, dat zij ontleent aan de schending van de materiële motiveringsplicht en waarin zij laat gelden dat de aangevoerde onregelmatigheden van de eerste bestreden beslissing doorwerken naar de tweede bestreden beslissing die voortbouwt op en het rechtstreekse gevolg is van de eerste bestreden beslissing.

VI. Onderzoek van de middelen gericht tegen de eerste bestreden beslissing

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

10. Verzoekster voert in het eerste middel de schending aan van het beginsel *patere legem quam ipse fecisti*.

Zij betoogt dat het selectiereglement bepaalt dat de selectieprocedure bestaat uit een eliminerende cv-screening en een eliminerende screening door een extern selectiebureau “indien geen vrijstelling voor het generieke gedeelte niveau A”. Aangezien zij over een vrijstelling beschikt, diende zij geen screening door een extern selectiebureau te ondergaan. Niettemin werd zij op 18 december 2014 toch aan een screening onderworpen, wat heeft geresulteerd in een negatief advies voor de beoogde functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden.

Volgens verzoekster blijkt uit de brief van 18 maart 2015 die zij vanwege de verwerende partij heeft ontvangen dat het de lijnmanager was die heeft beslist om van de vooraf vastgelegde selectieprocedure af te wijken en dat vervolgens aan het rapport van het selectiebureau een doorslaggevend belang werd gehecht. Dit houdt volgens haar een manifeste schending in van het beginsel *patere legem quam ipse fecisti*. Zij is van oordeel dat het niet mogelijk was om haar alsnog aan een screening te onderwerpen.

Verzoekster stelt ook dat de redenen die *post factum* in de brief van 18 maart 2015 worden aangehaald om haar toch aan een screening te onderwerpen, niet kunnen overtuigen en tegenstrijdig zijn. Indien de specificiteit van de functie en de werkcontext van een beleidscoördinator hulp- en dienstverlening de redenen zouden zijn van de beslissing om haar alsnog aan een screening door een extern selectiebureau te onderwerpen, dan kon en moest daarvan van meet af aan melding zijn gemaakt in het selectiereglement. Voor zover een aantal vermeende aandachtspunten met betrekking tot haar functioneren en de intensieve coaching die zou hebben plaatsgevonden met het oog op een positieve evolutie van de aangeduide competenties, worden ingeroepen ter verantwoording van de doorgevoerde screening, betwist verzoekster de voorstelling van zaken. Zij verwijst in dit verband naar haar tweede middel. Zij voegt eraan toe dat zij zich niet van de indruk kan ontdoen dat de doorverwijzing naar het selectiebureau is gebeurd om haar kandidatuur alsnog te kunnen afwijzen, nu daarvoor geen valabele argumenten voorhanden waren op grond van haar dossier en de reeds doorgevoerde cv-screening.

Verzoekster merkt nog op dat in het kader van de tweede wervingsprocedure wel in een competentiescreening door een extern selectiebureau is voorzien. Zij meent dat deze vaststelling haar standpunt bevestigt dat de verwerende partij reeds in het selectiereglement had kunnen en moeten voorzien in een screening door een extern selectiebureau. *A contrario* volgt daaruit, zo stelt zij, dat haar bij de eerste selectieprocedure geen competentiescreening kon worden opgelegd, omdat zij luidens het selectiereglement uitdrukkelijk daarvan was vrijgesteld op grond van haar geslaagd zijn voor de generieke proeven van niveau A.

11. In haar memorie van wederantwoord betwist verzoekster het antwoord van de verwerende partij dat het selectiereglement niet verbiedt dat kandidaten die over een vrijstelling voor het generieke gedeelte niveau A beschikken, aan een screening worden onderworpen. Zij benadrukt dat het selectiereglement duidelijk en niet voor interpretatie vatbaar is en dat de verwerende partij de vastgestelde procedure in de loop ervan niet mag wijzigen.

Voorts betoogt zij dat niet kan worden aangenomen dat de uitgevoerde screening de functiespecifieke selectie betreft waarvan sprake in artikel III 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 ‘houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid’ (hierna: het Vlaams personeelsstatuut). Zij stelt dat uit geen enkel element van het verslag over de screening blijkt dat het extern selectiebureau functiespecifieke aspecten heeft onderzocht. Evenmin blijkt uit enig stuk van het dossier dat een dergelijk onderzoek tot de opdracht van het selectiebureau behoorde. Het selectiebureau onderzocht, aldus verzoekster, zeer algemene generieke aspecten, wat geenszins strookt met het doel van artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut. Volgens verzoekster waren de functiespecifieke aspecten genoegzaam bekend aan de verwerende partij en bestond er helemaal geen noodzaak om haar aan de kwestieuze screening te onderwerpen om uitspraak te kunnen doen over haar functiespecifieke competenties, aangezien de overheid de functiespecifieke selectie zelf heeft doorgevoerd bij haar aanwerving in 2012 en bij het uitvoeren van de eliminerende cv-screening in 2014, op een ogenblik dat verzoekster bijna drie jaar in dienst was. Verzoekster meent dan ook dat voldaan is aan de tekst en de *ratio legis* van artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut.

Verzoekster laat tevens gelden dat de screening niet adviserend was, maar dat er een doorslaggevend belang aan werd gehecht. Zonder deugdelijke redenen heeft de verwerende partij voorrang gegeven aan een externe screening, die in tegenspraak is met haar positieve cv-screening en de stijgende lijn van haar prestaties, zoals erkend door haar hiërarchische meerderen. Er werd ook voorbijgegaan aan haar slagen voor de generieke proeven van niveau A, waaraan in het selectiereglement een belangrijke waarde wordt gehecht – het levert immers een vrijstelling op voor het externe assessment – en dat ook in aanmerking wordt genomen om personeelsleden van niveau A in vast verband te benoemen, wat nog verder gaat dan een aanstelling op grond van een arbeidsovereenkomst. Volgens verzoekster legt de verwerende partij deze feitelijke gegevens zonder meer naast zich neer en wordt haar kandidatuur *de facto* volledig geëlimineerd op grond van een externe screening waaraan zij ten onrechte werd onderworpen, terwijl uit het

selectiereglement blijkt dat een dergelijke eliminatie alleen zou kunnen op basis van de cv-screening, waar echter geen enkel probleem rees en op grond waarvan haar kandidatuur in aanmerking had moeten worden genomen.

Verzoekster betwist ten slotte dat zij ervan op de hoogte was dat zij aan een assessment zou worden onderworpen en ermee heeft ingestemd. Dat zij heeft deelgenomen aan een selectie in 2012 betekent volgens haar geenszins dat zij wist dat zij in 2014, na bijna drie jaar dienst, (nogmaals) aan een extern assessment zou worden onderworpen, terwijl daarin niet eens voorzien was in het selectiereglement. Verzoekster stelt in 2014 de externe proef enkel te hebben afgelegd onder druk van de hiërarchie en omdat haar de indruk werd gegeven dat niet deelnemen zou leiden tot het afwijzen van haar kandidatuur. Bovendien werd haar meegedeeld dat de screening niet eliminerend zou zijn.

12. In haar laatste memorie betoogt verzoekster dat zelfs indien zou moeten worden aangenomen dat steeds een functiespecifieke selectie dient te worden uitgevoerd, deze selectie *in casu* niet via een screening door een selectiebureau mocht verlopen, aangezien een dergelijke screening door het selectiereglement uitdrukkelijk werd voorbehouden voor diegenen die geen vrijstelling hadden voor het generieke gedeelte niveau A. Verzoekster houdt dan ook staande dat haar onderwerping aan een screening door een selectiebureau in strijd is met het vastgelegde selectiereglement.

Verzoekster stelt voorts dat artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut niet voorziet in een absolute verplichting tot het uitvoeren van een functiespecifieke selectie. Die zogenaamde verplichting is immers niet voorgeschreven op straffe van nietigheid. Bovendien heeft artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut als doel de overheid te informeren over de functiespecifieke capaciteiten van de kandidaat. In dit geval was de overheid daarvan al op de hoogte, gelet op de initiële aanwerving van verzoekster en de evaluatie van haar functioneren gedurende meer dan twee jaar.

Volgens verzoekster werden de wervingsvoorwaarden in de loop van de selectieprocedure gewijzigd. Indien de overheid dit wenste te doen, dan had zij de lopende selectieprocedure moeten intrekken en een nieuwe, aangepaste procedure opstarten. In dit geval werd de lopende selectieprocedure evenwel niet ingetrokken.

Verzoekster stelt ten slotte dat zij “overeenkomstig de aanweringsvoorwaarden [...] een concreet recht [had] door geslaagd te zijn in het intern examen georganiseerd door de Vlaamse Overheid zelf in 2014”.

Beoordeling

13. Verzoekster voert aan dat zij met miskenning van het selectiereglement aan een screening door een extern selectiebureau werd onderworpen en dat deze screening geenszins adviserend van aard was, maar – integendeel – van doorslaggevend belang voor de eerste bestreden beslissing.

14. Blijkens het selectiereglement verloopt de selectieprocedure voor de contractuele functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden als volgt:

- “- CV-screening (eliminerend): 28 november 2014
- Screening door extern selectiekantoor, indien geen vrijstelling voor het generieke gedeelte niveau A (eliminerend): december 2014.”

Eerst is derhalve voorzien in een eliminerende cv-screening. Wanneer deze cv-screening voor de kandidaat een gunstig resultaat oplevert, heeft vervolgens een screening door een extern selectiebureau plaats indien de kandidaat geen vrijstelling heeft voor “het generieke gedeelte niveau A”.

15. Dat, zoals de verwerende partij voorhoudt, een kandidaat toch aan een screening door een extern selectiebureau mag worden onderworpen

wanneer deze een vrijstelling geniet voor “het generieke gedeelte niveau A”, kan uit de bewoordingen van het selectiereglement niet worden afgeleid.

16.1. Het is evenwel terecht dat de verwerende partij ook verwijst naar artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut, dat ressorteert onder hoofdstuk II (‘De selectie via een objectief wervingssysteem’) van deel III (‘Rekrutering en selectie van het personeel’) van dit statuut.

Zoals dit artikel ten tijde van de bestreden selectie luidde, is daarin onder meer bepaald:

“Na een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie volgt altijd een functiespecifieke selectie.

Een generieke selectie, georganiseerd door de selector, test de generieke competenties die nodig zijn voor de graad in kwestie. De geslaagden worden opgenomen in een reserve.

Een generiek-specifieke selectie, georganiseerd door de selector, test zowel de generieke competenties die nodig zijn voor de graad in kwestie, als de specifieke competenties die nodig zijn voor een functie. De geslaagden worden opgenomen in een reserve.

Een functiespecifieke selectie, georganiseerd door de selector in overleg met de aanwervende lijnmanager, test de specifieke competenties die nodig zijn voor een concrete vacante functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit waar de betrekking vacant is. De lijnmanager kan ervoor opteren de geslaagden voor de functiespecifieke selectie op te nemen in een reserve.”

Hieruit blijkt dat bij iedere selectie een functiespecifieke selectie moet worden uitgevoerd.

Dit wordt overigens bevestigd door de toelichting bij dit artikel, waarin wordt gesteld:

“Na een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie volgt altijd een functiespecifieke selectie. Maar er is niet altijd een generieke of generiek-specifieke selectie voorafgaand aan de specifieke selectie.”

De omstandigheid dat de voormelde bepalingen niet op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven, ontslaat de verwerende partij niet van de verplichting ze na te leven.

16.2. Aangezien het Vlaams personeelsstatuut in de verplichting van een functiespecifieke selectie voorziet, dient een dergelijke selectie niet noodzakelijk door het selectiereglement te worden voorgeschreven. De omstandigheid dat het selectiereglement van de eerste selectieprocedure voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden geen gewag maakt van een functiespecifieke selectie, impliceert dan ook niet dat de overheid aan de verplichting van een dergelijke selectie zou kunnen voorbijgaan.

16.3. Niets staat eraan in de weg dat de verwerende partij ervoor opsteert om die functiespecifieke selectie te laten uitvoeren door een extern selectiebureau. Aangezien in het selectiereglement hierover niets is bepaald, is de keuze van de verwerende partij om de functiespecifieke selectie door een extern selectiebureau te laten uitvoeren niet in strijd met het selectiereglement.

16.4. De omstandigheid dat de verwerende partij op de hoogte zou zijn van de functiespecifieke capaciteiten van verzoekster na haar aanwerving en de evaluatie van haar functioneren gedurende meer dan twee jaar, ontslaat deze partij niet van de verplichting om in het kader van de op 16 november 2014 opgestarte selectieprocedure een functiespecifieke selectie uit te voeren of te laten uitvoeren. Het betreft immers een nieuwe werving waarvoor, zoals hiervóór gesteld, steeds een functiespecifieke selectie moet plaatsvinden.

16.5. Dat de verwerende partij in het selectiereglement naar aanleiding van de nieuwe oproep tot de kandidaten uitdrukkelijk heeft bepaald dat ook de kandidaten met een vrijstelling voor het generieke gedeelte aan een screening door een extern selectiebureau worden onderworpen, doet niets af aan het feit dat zij de kandidaten in het kader van de eerste oproep overeenkomstig artikel III 8 van het

Vlaams personeelsstatuut, zoals het gold op het ogenblik van de eerste bestreden beslissing, óók diende te onderwerpen aan een functiespecifieke selectie.

17. In tegenstelling tot hetgeen verzoekster beweert, blijkt uit het screeningsverslag van het extern selectiebureau dat haar competenties in het licht van de beoogde functie werden getest. Zo wordt er onder meer op gewezen dat verzoekster “oog [heeft] voor de sfeer op de werkvloer, [...] spanningen op[pikt] en [...] de nodige acties [onderneemt] om geschillen of conflicten uit te klaren”, dat ze “echter de bestaande werkprocedure en -processen niet onder de loep [neemt] en [...] zeer weinig kritisch [is] ten aanzien van de huidige werking van de entiteit”, dat ze “niet actief [zoekt] naar mogelijke verbeteringen die de eigen functie en het eigen takenpakket overstijgen”, dat ze “zichzelf profileert als een persoon die initiatieven neemt en die proactief handelt” maar “dit binnen haar huidige werkcontext echter niet [weet] aan te tonen”, dat ze “als een extraverte en sociale persoon naar voren [komt]” en “het belangrijk [vindt] om een professioneel netwerk uit te bouwen en [...] voldoende acties [onderneemt] om nieuwe relaties te ontwikkelen die voor de eigen taak en opdracht nuttig kunnen zijn” en dat ze “moeite [doet] om bestaande relaties te onderhouden en [...] zelf met hen contact op[neemt] om informatie, steun of samenwerking te verkrijgen”. Hieruit blijkt genoegzaam dat de screening door het extern selectiebureau gericht was op functiespecifieke aspecten van de beoogde functie.

18. In dat opzicht mocht de verwerende partij dan ook rekening houden met het advies van het extern selectiebureau bij de beoordeling van de geschiktheid van verzoekster voor de functie en dit advies zelfs van doorslaggevend belang achten.

19. Het eerste middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

20. Verzoekster voert in het tweede middel de schending aan van de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel. Zij betwist zowel de juistheid van de motieven die worden ingeroepen om haar aan een competentiescreening te onderwerpen, als de juistheid van de conclusies van die competentiescreening, die zij in tegenspraak acht met haar functioneren.

Wat de juistheid betreft van de in de brief van 18 maart 2015 aangehaalde motieven om haar aan een externe competentiescreening te onderwerpen, erkent verzoekster dat er in het verleden een aantal aandachtspunten werden geformuleerd. Zij stelt dat zij deze echter op korte termijn bijna volledig heeft weggewerkt en dat de “positieve evolutie van de geduide competenties” waarnaar de verwerende partij op zoek was, zich in de praktijk reeds duidelijk had gemanifesteerd, waardoor er volgens haar geen reden was om haar te onderwerpen aan een bijkomende competentiescreening. Dit geldt des te meer, zo stelt verzoekster, wanneer rekening wordt gehouden met het gegeven dat zij de vacant verklaarde betrekking bijna drie jaar heeft uitgeoefend en de verwerende partij dus reeds voldoende geïnformeerd was over haar mogelijkheden om de betrekking op een bevredigende wijze verder uit te oefenen. Zelfs indien de verwerende partij over de discretionaire bevoegdheid zou beschikken om haar, in strijd met het selectiereglement, aan een competentiescreening te onderwerpen, moet deze beslissing op rechtsgeldige motieven gesteund zijn, hetgeen *in casu* niet het geval is, zo besluit verzoekster.

In ondergeschikte orde betwist verzoekster ook de juistheid van de beoordeling door het selectiebureau. Zij vestigt de aandacht op het feit dat de conclusies van het competentierapport, die gebaseerd zijn op een zeer kort contact in “een artificiële omgeving”, manifest in tegenspraak zijn met de reeds uitgebrachte interne evaluaties, haar geslaagd zijn voor de generieke test voor admini-

stratief en technisch personeel (niveau A) bij de Vlaamse overheid en de wijze waarop zij de functie op dat ogenblik op het terrein vervulde. Verzoekster stelt dat zij zeker voldeed aan de essentie van het takenpakket van een beleidscoördinator. Er kunnen haar geen beroepsfouten ten laste worden gelegd en er worden haar ook geen ten laste gelegd, zoals blijkt uit de afwezigheid van een negatieve evaluatie of van opvolgings- en functioneringsgesprekken. In acht genomen dat het screeningsrapport volgens de brief van 18 maart 2015 van de verwerende partij slechts een adviserend karakter had, diende uit de motivering van de eerste bestreden beslissing minstens te blijken waarom in de gegeven omstandigheden toch voorrang werd gegeven aan de beoordeling van het selectiebureau. Dit geldt volgens verzoekster des te meer daar deze beslissing geenszins als een voor de hand liggende beslissing kan worden beschouwd, nu zij de betrekking al bijna drie jaar uitoefende en dit op een bevredigende wijze. Zij voegt eraan toe dat in het verleden personeelsleden in dienst werden gehouden die niet voldeden aan het extern assessment.

Ten slotte voert verzoekster ook nog aan dat haar nooit de kans werd gegeven om te reageren op de conclusies van het competentierapport. Zij acht dit in strijd met hetgeen mag worden verwacht van een zorgvuldig handelende overheid, die bij het nemen van haar beslissing rekening moet houden met alle elementen van het dossier.

21. In haar memorie van wederantwoord laat verzoekster gelden dat zij grote vooruitgang heeft geboekt sedert haar indiensttreding en het competentierapport van 2012. Haar positieve evaluatie voor het jaar 2013 bevestigt dit. De verwerende partij kan volgens haar dan ook niet worden bijgevalen in haar standpunt dat de in het verleden genoteerde werk- en aandachtspunten, alsook de nood aan een objectief verslag hierover door een extern selectiebureau deugdelijke motieven zijn voor de beslissing om haar te onderwerpen aan een niet-voorziene competentiescreening. De verwerende partij gaat, aldus verzoekster, hiermee volledig voorbij aan haar evaluatie, de doorgevoerde cv-screening en haar slagen voor de generieke proef, die op voldoende wijze duidelijk maken dat zij aan de

functiespecifieke voorwaarden voldoet. Verzoekster vestigt er nogmaals de aandacht op dat zij de door haar beoogde functie reeds drie jaar uitoefent. Indien zij daarvoor niet geschikt zou zijn geweest, had dit volgens haar reeds duidelijk moeten blijken uit de jaarlijkse evaluaties. Er is echter geen sprake van negatieve evaluatie-, opvolgings- of functioneringsgesprekken.

Verzoekster stelt voorts vast dat de verwerende partij niet ontkent dat zij nooit de kans heeft gekregen om te reageren op de conclusies van het rapport van het extern selectiebureau. De verwerende partij is volgens haar onzorgvuldig geweest, nu zij de conclusies van dit rapport zonder meer voor waar heeft aangenomen zonder haar de kans te geven daarop te reageren. Bovendien heeft de verwerende partij dit rapport ook aangegrepen in het kader van de beslissing om de bestaande arbeidsovereenkomst te verbreken, hetgeen als het ontnemen van een voordeel en dus als een ingrijpende maatregel kan worden beschouwd. Verzoekster is van oordeel dat dienvolgens de hoorplicht diende te worden nageleefd.

22. In haar laatste memorie benadrukt verzoekster dat het laten uitvoeren van een functiespecifieke selectie door een selectiebureau *in casu* niet toelaatbaar was, want in strijd met de uitdrukkelijke bepalingen van het selectiereglement. In die omstandigheden is een onderzoek van de motieven voor de doorverwijzing naar een selectiebureau volgens haar wel relevant en houdt zij haar kritiek daarop staande.

Wat de juistheid betreft van de beoordeling in het competentierapport argumenteert verzoekster dat de overheid op grond van de op haar rustende zorgvuldigheidsplicht ertoe gehouden was om de uitgebrachte interne evaluaties, haar geslaagd zijn voor de generieke test voor het administratief en technisch personeel (niveau A) bij de Vlaamse overheid en de wijze waarop zij de functie op dat moment op het terrein vervulde, in rekening te brengen bij het nemen van de uiteindelijke beslissing. Hierdoor zou een realistisch en positiever beeld over haar zijn ontstaan. Verzoekster benadrukt dat er in het screeningsverslag ook veel po-

sitieve elementen zijn opgenomen die meer dan belangrijk zijn, waardoor een uitsluiting van haar kandidatuur niet voor de hand liggend is, zeker wanneer deze elementen worden gelezen in samenhang met de resultaten van de interne managementproef waarvoor zij slaagde. Met al deze positieve elementen heeft het bestuur evenwel geen rekening gehouden.

Verzoekster herhaalt ook dat de verwerende partij op grond van het zorgvuldigheidsbeginsel ertoe gehouden was om haar de kans te geven om te reageren op het rapport van het selectiebureau. Uit het zorgvuldigheidsbeginsel vloeit ook voort dat de overheid de verplichting heeft om aan objectieve feitenvinding te doen. De overheid was op de hoogte van het door verzoekster met succes afgelegde interne examen, maar zij heeft nooit de positieve aspecten daarvan in rekening gebracht.

Beoordeling

23. Uit de beoordeling van het eerste middel blijkt dat de verwerende partij op grond van artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut een functiespecifieke screening kon en moest (laten) uitvoeren. Verzoeksters kritiek omtrent de juistheid van de motieven om haar aan een externe competentiescreening te onderwerpen is dan ook niet dienstig.

24. Luidens de brief van 18 maart 2015 die zij vanwege de verwerende partij heeft ontvangen, werd verzoekster “op 19 december 2014 door de lijnmanager mondeling op de hoogte gebracht van de beslissing van haar niet geschiktheid” en werd haar bij die gelegenheid het rapport van het extern selectiebureau overhandigd. Verzoekster betwist dit niet. Uit dit rapport blijkt dat verzoekster een negatief advies krijgt voor de functie van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden. Dit negatief advies steunt op de volgende conclusie met betrekking tot de screening:

“Geconfronteerd met een ongekend en complex dossier ervaart mevrouw Claessens moeite om tot een volledige probleemanalyse te komen. Ze focust

zich op de voor de hand liggende operationele knelpunten en slaagt er niet in om onderlinge verbanden te leggen. Mevrouw Claessens maakt zich niet los van de dagdagelijkse praktijk, denkt niet vooruit en plaatst de operationele taken en problemen niet in een ruimere context. Ze stelt de huidige werking van de entiteit onvoldoende in vraag en komt er niet toe om concrete verbetervoorstellen te bedenken. Initiatieven nemen om te vernieuwen of om de wensen en behoeften van klanten te bevragen, is niet aan mevrouw Claessens besteed. Verder is ze niet echt de persoon die anderen inhoudelijk weet te overtuigen van haar voorstellen of ideeën. Mevrouw Claessens komt naar voren als een spontaan en extravert iemand die het belangrijk vindt om nieuwe contacten te leggen en die graag anderen betreft bij haar besluitvorming. Ze onderkent de meerwaarde van samenwerking en overleg, en ze hecht belang aan een loyale en betrouwbare instelling. Voorts behaalt mevrouw Claessens een goed resultaat op een operationele planningsopdracht en pakt ze haar taken op een voldoende gestructureerde wijze aan.”

Deze conclusie steunt op de uitvoerig gemotiveerde bevindingen van het extern selectiebureau per getoetste competentie. Zoals bij de beoordeling van het eerste middel reeds is vastgesteld, heeft het selectiebureau de functiespecifieke competenties van verzoekster getest.

Verzoekster ontkent niet dat zij kennis heeft gekregen van dit rapport, waarin zij de redenen kan vinden die de verwerende partij ertoe hebben gebracht haar kandidatuur af te wijzen. Verzoekster stelt weliswaar dat zij de juistheid van de beoordeling in dit rapport betwist, maar zij laat na de concrete vaststellingen in dit rapport te weerleggen of te ontkrachten. Zij beperkt er zich in wezen toe te stellen dat deze vaststellingen in tegenspraak zijn met de uitgebrachte interne evaluaties, haar geslaagd zijn voor de generieke test voor administratief en technisch personeel (niveau A) bij de Vlaamse overheid en de wijze waarop zij de functie op dat moment op het terrein zelf vervulde. Het enkele feit dat zij geslaagd is voor de generieke test (niveau A) betekent echter geenszins dat zij voldoet aan de functiespecifieke vereisten voor de beoogde functie. Ook de omstandigheid dat uit haar evaluaties blijkt dat zij in positieve zin evolueerde – meer bepaald van acht werkpunten naar twee werkpunten – impliceert niet dat zij op afdoende wijze voldoet aan de functiespecifieke vereisten voor de beoogde functie, die hoe dan ook dienden te worden getest overeenkomstig artikel III 8 van het Vlaams personeelsstatuut, al dan niet door een extern selectiebureau. Niettegenstaande ver-

zoekster de beoogde functie bijna drie jaar heeft uitgeoefend zonder dat er sprake is van “negatieve evaluatie-, opvolgings- of functioneringsgesprekken”, blijkt evenwel uit de evaluatieverslagen met betrekking tot het werkjaar 2012 en 2013 dat er werkpunten waren en dat verzoekster werd opgevolgd. Dat zij voldoet aan de essentie van het takenpakket van een beleidscoördinator, namelijk het coördineren van de hulp- en dienstverlening aan de gedetineerden en het vertegenwoordigen van de Vlaamse hulp- en dienstverlening in de gevangenis, neemt niet weg dat zij ook geschikt moet worden bevonden voor de concrete uitoefening van dit takenpakket. Het feit dat verzoekster het takenpakket van de beoogde functie reeds heeft uitgeoefend zonder dat haar daarbij beroepsfouten zijn ten laste gelegd, houdt niet noodzakelijk in dat zij voldoende geschikt is om voor onbepaalde duur contractueel in die functie te worden aangesteld.

25. In zoverre verzoekster stelt dat haar op geen enkel ogenblik de kans werd gegeven om te reageren op het rapport van het extern selectiebureau, geeft zij niet aan op welke grond de verwerende partij daartoe gehouden zou zijn geweest in het kader van de wervingsprocedure. In het licht van de zorgvuldigheidsplicht blijken er alvast geen redenen die eraan in de weg stonden dat de verwerende partij zich afdoende voorgelicht mocht achten door de bevindingen van een deskundig extern bureau. De zogenaamde hoorplicht is dan weer niet van toepassing op een wervingsbeslissing van het bestuur.

De omstandigheid dat het rapport van het extern selectiebureau vervolgens ook aan de grondslag zou hebben gelegen van de beëindiging van verzoeksters geldende arbeidsovereenkomst, doet aan het voorgaande geen afbreuk. De beëindiging van verzoeksters arbeidsovereenkomst moet immers worden onderscheiden van de eerste bestreden beslissing, die de afwijzing van haar kandidatuur voor de vacante betrekking van beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden betreft, en maakt als zodanig geen voorwerp uit van het thans voorliggende annulatieberoep.

Ten overvloede kan nog worden opgemerkt dat verzoekster, nadat zij op 19 december 2014 in kennis werd gesteld van het rapport van het extern selectiebureau, noch in haar brief van 20 februari 2015, noch in het kader van het thans voorliggende beroep concrete elementen aanvoert die de vaststellingen van dit rapport weerleggen of de onjuistheid ervan aantonen.

26. Het tweede middel is niet gegrond.

VII. Onderzoek van het middel gericht tegen de tweede bestreden beslissing

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

27. Verzoekster voert in het derde middel de schending aan van de materiële motiveringsplicht.

Zij betoogt dat de beslissing om een nieuwe oproep tot kandidaten te lanceren en uiteindelijk over te gaan tot de aanstelling van Tineke Tailleur als beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden voortbouwt op en het rechtstreekse gevolg is van de beslissing om haar kandidatuur voor die betrekking af te wijzen en niemand aan te stellen op grond van de eerste selectieprocedure. Volgens verzoekster werken de door haar in het eerste en het tweede middel aangevoerde onregelmatigheden met betrekking tot de eerste bestreden beslissing door naar de tweede bestreden beslissing, die om die reden niet op in feite en in rechte aanvaardbare motieven steunt.

Beoordeling

28. Uit de beoordeling van het eerste en het tweede middel gericht tegen de eerste bestreden beslissing is gebleken dat verzoekster er niet in slaagt aan te tonen dat de beslissing om haar kandidatuur af te wijzen als zijnde niet geschikt,

door een onwettigheid is aangetast. Van de weeromstuit kan niet worden aangenomen dat verzoekster aantoont dat de beslissing om Tineke Tailleur aan te stellen als beleidscoördinator hulp- en dienstverlening aan gedetineerden onwettig is omwille van de aangevoerde onregelmatigheden met betrekking tot de beslissing om haar kandidatuur af te wijzen.

29. Het derde middel is niet gegrond.

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 een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 5 december 2017, 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