

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 248.544 van 12 oktober 2020
in de zaak A. 223.383/IX-9145**

In zake: Guido VAN SCHOOR
woonplaats kiezend te 9280 Lebbeke
Lindenlaan 62
eveneens bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Annik Haegeman
kantoor houdend te 1081 Brussel
Kasteellaan 22 bus 15

tegen:

de VLAAMSE RADIO- EN TELEVISIEOMROEPORGANI-
SATIE, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Joos Roets en Stefan Sottiaux
kantoor houdend te 2018 Antwerpen
Oostenstraat 38 bus 201
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 25 september 2017, strekt tot de nietigverklaring van “de beslissing van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie [...] genomen op 28 maart 2017 waarbij deze overgaat tot het beëindigen van de opdracht, waarin [Guido Van Schoor] vastbenoemd was, en waarbij ingevolge het ophouden van bestaan van deze opdracht conform de bepalingen van het administratief personeelsstatuut Afdeling 11 ‘Disponibiliteit na beëindiging van een hertewerkstellingstraject’, [Guido Van Schoor] in een toestand van wedertewerkstelling geplaatst wordt met ingang van 1 juli 2017 voor een periode van 12 maanden, waarna, indien in deze periode geen aangepaste betrekking gevonden wordt en aanvaard wordt door [Guido Van Schoor], hij vanaf 1 juli 2018 op pensioen zal gesteld worden”.

2. Tevens wordt gevorderd “[de] [v]erwerende partij te veroordelen tot een schadevergoeding waarvan het bedrag voorlopig bepaald wordt op 1 euro provisioneel op een bedrag van 2.500 € onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding, bedrag te vermeerderen met de compensatoire intresten en de gerechtelijke intres[t]en”.

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Wendy Depester 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 14 september 2020.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Annik Haegeman, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Joos Roets, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Wendy Depester 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

4.1. Verzoeker is op het ogenblik van de bestreden beslissing bij de verwerende partij (de VRT) tewerkgesteld als boekhouder in de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit.

4.2. In het kader van de besparingen die voortvloeien uit de beheersovereenkomst 2016-2020 en die volgens de verwerende partij niet toelaten om het bestaande arbeidsvolume te behouden, wordt op 28 september 2016 in het basisoverlegcomité van de VRT het document ‘Maatregelen sociaal plan 2016-2020’ goedgekeurd, dat onder meer voorziet in een hertewerkstellingstraject voor de medewerkers die titularis zijn van een door het sociaal plan “geïmpaceteerde functie”.

4.3. Op 28 oktober 2016 wordt in de dienst Aankoop en Financiën van de verwerende partij het toekomstplan zoals uiteengezet in het document ‘Maatregelen sociaal plan 2016-2020’, aangekondigd en voorgesteld aan het personeel, onder wie ook verzoeker. Uit deze voorstelling blijkt dat in de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit het personeelsvolume van vijf personen (in 2016) moet worden teruggebracht naar vier personen (voor de jaren 2017-2020) en dat deze vermindering via een automatisering van de factuurverwerking zal worden opgevangen.

4.4. Op 18 november 2016 wordt protocol nr. 357.1156 ‘houdende de conclusies van de onderhandelingen van 10 oktober 2016 die gevoerd werden in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest [o]ver VRT: Sociaal plan 2016-2020’ gesloten tussen de Vlaamse overheid en de representatieve vakorganisaties, met een bijgevoegde ‘Nota aan Sectorcomité XVIII van 10 oktober 2016 inzake Sociaal plan 2016-2020’.

4.5. Met een e-mailbericht van 25 januari 2017 stelt de verantwoordelijke Human Resources van de verwerende partij de vier “gewone” personeelsleden van de functiegroep waartoe verzoeker behoort – en niet het leidinggevend personeelslid van deze functiegroep – ervan in kennis dat binnen de functiegroep geen personeelsvermindering kan worden bereikt door arbeidsherverdeling, interne mutaties, pensionering of vrijwillig vertrek en dat voor betrokkenen dan ook een hertewerkstellingstraject moet worden opgestart.

Dat e-mailbericht vermeldt voorts:

“Zoals gestipuleerd in het sociaal akkoord wordt er in het geval dat er meerdere titularissen de functie bekleden maar niet alle functies verdwijnen (hier in concreto 4 titularissen en 1 functie die verdwijnt op 1/04/2017), een proces opgestart om te bepalen wie in de functie kan blijven en wie niet*. Elke titularis heeft het recht om een gesprek aan te vragen met zijn leidinggevende en HR om zijn/haar motivatie, realisaties en competenties toe te lichten. Om kenbaar te maken dat je zo’n gesprek wenst, stuur je een mail naar [de HR-verantwoordelijke] voor 2/02/2017. Indien je dit wenst kan je je ook professioneel laten begeleiden, door professionele HR dienstverlener [A.], in het voorbereiden van dit gesprek. Gelieve ook in je mailtje naar [de HR-verantwoordelijke] te vermelden of je hier een beroep op wilt doen. Het niet vragen van een gesprek heeft geen invloed op de eindbeslissing (het niet vragen van een gesprek geeft m.a.w. niet [aan] dat je minder gemotiveerd bent). De eindbeslissing ligt bij de directe leidinggevende (n), de leidinggevende n+1 en HR. We willen snel tot een eindbeslissing komen. De uiterste datum van de eindbeslissing is 24/02/2017. Indien gewenst kan u zich gedurende dit proces laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

* Het aanduidingsproces kan nog steeds stopgezet worden indien titularissen zich vrijwillig aanbieden om te vertrekken of indien ze zich kandidaat stellen voor een interne vacature en geselecteerd worden. Op donderdag 26/01/2017 zal er een mail worden verstuurd met alle interne vacatures die open staan.”

Verzoeker vraagt geen gesprek aan zoals bedoeld in dat e-mailbericht.

4.6. Vervolgens stelt de verwerende partij de personeelsleden van de geïmpacteerde functiegroepen, onder wie ook verzoeker als personeelslid van de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’, in kennis van de vacante betrekkingen binnen de organisatie.

Geen van de personeelsleden van de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ stelt zich voor één van die betrekkingen kandidaat.

4.7. Vervolgens komen de verantwoordelijke Human Resources en de betrokken leidinggevendenden “[n]a beraadslaging” tot het besluit dat binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ “het [verzoeker] is, die na 01/04/2017, niet langer in de functie kan blijven”.

Volgens de verwerende partij wordt die beslissing in een persoonlijk gesprek op 9 maart 2017 aan verzoeker ter kennis gebracht.

4.8. Met een e-mailbericht van 10 maart 2017 deelt verzoeker aan de verwerende partij mee dat “[d]e vakbond [...] niet akkoord [gaat] dat de aanduiding ingaat op 01/04/2017”.

Na een bemiddelend gesprek tussen verzoeker, de dienst Human Resources en vertegenwoordigers van de vakbond op 22 maart 2017, wordt de aanvang van de wedertewerkstelling uitgesteld tot 1 juli 2017.

4.9. Met een e-mailbericht van 28 maart 2017 deelt de verantwoordelijke Human Resources aan verzoeker en diens vakbondsafgevaardigde mee:

“Jullie vroegen ons de criteria door te sturen op basis waarvan we Guido hebben aangeduid om in een hertewerkstellingstraject op te nemen.

[...]

[G.R.], [A.C.] en ikzelf hebben een selectie gemaakt op basis van verschillende elementen. Centraal hierbij stond de ruime inzetbaarheid in de toekomst. Een toekomst waarin de dienst met nog heel veel veranderingen zal worden geconfronteerd. Belangrijk voor ons was dus wie goed om kan met veranderingen. Hoe wendbaar is iemand naar aanleiding van veranderingen? Hoe makkelijk leert iemand nieuwe dingen aan?

Guido, jij bleek, voor ons, het minst, van alle boekhouders uit de dienst leveranciersboekhouding, aan deze criteria te beantwoorden. Daarom hebben we beslist om voor jou een hertewerkstellingstraject op te starten.”

Bij dat e-mailbericht is de tekst gevoegd van de brief van de algemeen directeur van de verwerende partij waarmee de genomen beslissing bij ter post aangetekende zending aan verzoeker ter kennis zal worden gebracht. Deze kennisgeving luidt:

“Zoals mondeling meegedeeld heeft de VRT vastgesteld dat de organisatie niet langer nood heeft aan uw opdracht.

Conform de bepalingen van het Administratief personeelsstatuut Afdeling 11 ‘Disponibiliteit na beëindiging van een hertewerkstellingstraject’ artikel 200/33 en 200/34 bestaat uw opdracht dus niet langer.

Dit heeft tot gevolg dat u met ingang van 1 juli 2017 in toestand van wedertewerkstelling wordt geplaatst, overeenkomstig artikel 200/34 e.v. van het administratief personeelsstatuut.

Tijdens die periode zal VRT zoeken naar een andere statutaire betrekking van dezelfde graad of van een graad met dezelfde rang. Indien dergelijke betrekking niet beschikbaar is, zal gezocht worden naar een andere statutaire betrekking van hetzelfde niveau waarvoor u de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid heeft. U behoudt gedurende die periode van wedertewerkstelling uw bezoldigingsregeling.

Als er tijdens deze periode van 12 maanden geen aangepaste betrekking gevonden wordt en door u aanvaard cfr. Artikel 200/36 e.v. dan zal u vanaf 1 juli 2018 op pensioen worden gesteld.

Voor verdere vragen kan u steeds terecht bij uw dossierbeheerder [...].”

Verzoeker leest daarin de bestreden beslissing.

4.10. Op 30 maart 2017 wordt de voormelde brief ter post aangetekend naar verzoeker verzonden.

4.11. Met een brief van 26 juni 2017 deelt de algemeen directeur van de verwerende partij aan verzoeker mee dat zij hem “een nieuwe tijdelijke betrekking kan toewijzen, met name Administratief secretaris, bij de directie T&O [...] vanaf 1 juli 2017” en dat deze betrekking een duurtijd heeft van drie maanden en bijgevolg een einde zal nemen op 30 september 2017. De algemeen directeur wijst erop dat indien verzoeker akkoord gaat met die betrekking, “de instantie van wedertewerkstelling tijdelijk [wordt] opgeschort voor de duur dat [hij] deze nieuwe betrekking invulde”. Vanaf 1 oktober 2017 loopt dan de reeds begonnen periode van wedertewerkstelling verder “tot een maximum van 12 maanden”.

Indien “tijdens de periode van 12 maanden [...] geen aangepaste betrekking gevonden wordt (en door [verzoeker] aanvaard)”, dan zal hij “vanaf 1 oktober 2018 op pensioen worden gesteld”.

4.12. Verzoeker wijst de voorgestelde tijdelijke betrekking van administratief secretaris aanvankelijk af. Hij voert daartoe aan:

“Noch hertewerkstelling noch wedertewerkstelling zijn in mijn geval van toepassing aangezien de genomen beslissing op meerdere vlakken in strijd is met de bepalingen van het administratief personeelsstatuut, meer bepaald met de bepalingen van afdeling 4 en 11 in hoofdstuk XII.”

Hij voegt er nog aan toe dat hij “[zijn] huidige functie als boekhouder wil uitoefenen tot de wettelijke pensioenleeftijd die op dit ogenblik 65 jaar bedraagt”.

4.13. Met een brief van 12 juli 2017 deelt verzoeker mee dat hij alsnog heeft besloten op het aanbod van tijdelijke tewerkstelling in te gaan “onder voorbehoud van al [zijn] rechten”.

4.14. In een niet-gedateerde brief deelt de Federale Pensioendienst aan de verwerende partij mee dat voor verzoeker “de wettelijke voorwaarden vervuld zijn om aanspraak te kunnen maken op een rustpensioen in het stelsel van de ambtenaren vanaf [1 oktober 2018]”.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep

A. Eerste exceptie

Uiteenzetting

5. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord een eerste exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, gesteund op de laattijdigheid van het inleidend verzoekschrift.

Zij betoogt dat in tegenstelling tot wat verzoeker beweert, de bestreden beslissing hem niet voor het eerst op 28 maart 2017 ter kennis werd gebracht, maar reeds op 9 maart 2017. Dit wordt schriftelijk gestaafd, aldus de verwerende partij, door een e-mail van de verantwoordelijke Human Resources van 9 maart 2017 aan de andere medewerkers van de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ en door een e-mail van 10 maart 2017 van het outplacementbureau A., dat de verwerende partij bijstond in het hertewerkstellingstraject, waarop verzoeker eveneens op 10 maart 2017 reageerde, waarna op 22 maart 2017 een bemiddelend gesprek plaatsvond.

Volgens de verwerende partij nam de beroepstermijn derhalve een aanvang op 9 juli 2017 – vier maanden na 9 maart 2017 in plaats van na 28 maart 2017 – om te eindigen op 7 september 2017, zodat het inleidend verzoekschrift op “22 september 2017” (versta: 25 september 2017) laattijdig werd ingediend.

Ten overvloede argumenteert de verwerende partij dat zij verzoeker op 6 juli 2017 expliciet heeft gewezen op de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State en dat verzoeker op 12 juli 2017 bevestigde dat hij zich het recht voorbehield om alsnog een beroep bij de Raad van State in te stellen, zodat het niet valt in te zien waarom hij “nadien nog verschillende maanden heeft getalmd” om zijn verzoekschrift tot nietigverklaring bij de Raad van State in te dienen.

Beoordeling

6.1. Artikel 19, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State bepaalt:

“De verjaringstermijnen voor de beroepen bedoeld bij artikel 14, § 1, nemen alleen een aanvang op voorwaarde dat de betekening door de administratieve overheid van de akte of van de beslissing met individuele strekking het bestaan van die beroepen alsmede de in acht te nemen vormvoorschriften en termijnen vermeldt. Indien aan die verplichting niet wordt voldaan dan nemen de verjaringstermijnen een aanvang vier maanden nadat aan de betrokkene de akte of de beslissing met individuele strekking ter kennis werd gebracht.”

6.2. Artikel 4, § 1, derde lid, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ bepaalt:

“De beroepen bedoeld in artikel 14, §§ 1 en 3 van de gecoördineerde wetten verjaren zestig dagen nadat de bestreden akten, reglementen of beslissingen werden bekendgemaakt of betekend. Indien ze noch bekendgemaakt noch betekend dienen te worden, gaat de termijn in met de dag waarop de verzoeker er kennis heeft van gehad.”

7. De thans bestreden beslissing beëindigt de opdracht van verzoeker en stelt hem met ingang van 1 juli 2017 in een toestand van wedertewerkstelling. Ze bepaalt alzo op een individuele wijze de rechtspositie van verzoeker. Ze kan, anders dan de verwerende partij in haar laatste memorie nog beweert, de beroepstermijn voor de Raad van State slechts doen ingaan indien ze aan de betrokkene persoonlijk is betekend, dit wil zeggen op een rechtszekere wijze schriftelijk ter kennis is gebracht. Het is daarbij niet van belang of de betrokkene vroeger reeds een voldoende feitelijke kennis had van die beslissing of van de motieven ervan.

In dit geval is de betekening van de bestreden beslissing aan verzoeker pas gebeurd met een op 30 maart 2017 ter post aangetekend verzonden schrijven.

Aangezien in dat schrijven geen melding werd gemaakt van de beroepsmogelijkheid bij de Raad van State en van de daarbij in acht te nemen termijn en vormvoorschriften, kon daarenboven voor verzoeker overeenkomstig artikel 19, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State de termijn om tegen de betwiste beslissing bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in te stellen pas vier maanden later ingaan.

De omstandigheid dat de verwerende partij in een e-mailbericht van 6 juli 2017 aan verzoeker heeft gewezen op “de bevoegdheid van de Raad van State” verandert niets daaraan, al was het maar omdat daarbij geen melding werd gemaakt van de in acht te nemen vormvoorschriften en termijnen.

Het voorliggende beroep tot nietigverklaring is op 25 september 2017 dan ook tijdig ingesteld.

8. De eerste exceptie is derhalve niet gegrond.

B. Tweede exceptie

Uiteenzetting

9. In haar laatste memorie werpt de verwerende partij een tweede exceptie van onontvankelijkheid van het beroep op, gesteund op het ontbreken van het rechtens vereiste actueel belang in hoofde van verzoeker.

Zij doet gelden dat voor verzoeker geen passende betrekking werd gevonden, waardoor hij met ingang van 1 oktober 2018 op pensioen werd gesteld. Zij leidt daaruit af dat een eventuele nietigverklaring van de bestreden beslissing verzoeker niet meer tot voordeel kan strekken. Zij argumenteert dat aangezien verzoeker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, zij hem overeenkomstig de toepasselijke statutaire bepalingen niet langer in dienst kan houden en zij daartoe ook niet kan worden verplicht.

Het belang van verzoeker bij zijn beroep is volgens de verwerende partij aldus in de loop van de procedure geëvolueerd naar een uitsluitend moreel belang bij het horen onwettig verklaren van de bestreden beslissing, wat een onvoldoende rechtstreeks belang is om een nietigverklaring te rechtvaardigen.

Beoordeling

10. Luidens artikel 200/37 van het administratief statuut van het personeel van de VRT wordt het personeelslid dat overeenkomstig artikel 200/34 van datzelfde statuut in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst en aan wie na één jaar nog geen andere statutaire betrekking is toegewezen, ambtshalve in disponibiliteit geplaatst.

Artikel 200/41, tweede lid, van het administratief statuut bepaalt dat de disponibiliteit van het personeelslid eindigt op de datum vanaf wanneer het gerechtigd is op rustpensioen te gaan.

11. Verzoeker is een personeelslid waarop de verwerende partij beide statutaire bepalingen meent te hebben toegepast.

Met zijn voorliggend beroep tot nietigverklaring bestrijdt verzoeker de beslissing van de verwerende partij waarbij zijn opdracht wordt beëindigd en hij in de toestand van wedertewerkstelling wordt geplaatst. De bestreden beslissing kondigt ook reeds aan dat indien voor verzoeker tijdens de periode van de twaalf daaropvolgende maanden geen aangepaste betrekking wordt gevonden, hij op pensioen zal worden gesteld.

Het aldus door de verwerende partij zelf vastgestelde verband tussen de bestreden beslissing en de oppensioenstelling van verzoeker indien na één jaar geen gepaste andere betrekking voor hem is gevonden, impliceert dat de eventuele onwettigheid van de bestreden beslissing ook de daaropvolgende oppensioenstelling van verzoeker zou aantasten.

Die oppensioenstelling kan als zodanig dan ook aan verzoeker het rechtens vereiste belang bij zijn voorliggend beroep niet ontnemen.

12. Weliswaar kan worden opgemerkt dat het behoud van het rechtens vereiste actueel belang in hoofde van verzoeker bij zijn voorliggend beroep vergt dat hij desgevallend, ter vrijwaring van de mogelijkheid van een effectief rechtsherstel, de beslissing om hem op pensioen te stellen evenzeer met een beroep tot nietigverklaring bestrijdt. Maar in dit geval blijkt uit niets dat de verwerende partij een beslissing tot oppensioenstelling van verzoeker heeft genomen. De verwerende partij mag dan al van mening zijn dat die oppensioenstelling voortvloeit uit een gebonden bevoegdheid, dat betekent helemaal niet dat zij dienaangaande geen constitutieve beslissing tot wijziging van de administratieve toestand van verzoeker zou dienen te nemen.

Aan verzoeker kan bezwaarlijk het rechtens vereiste belang bij zijn voorliggend beroep worden ontzegd om reden dat hij een beslissing betreffende zijn oppensioenstelling, waarvan niet blijkt dat ze is genomen, niet met een annulatieberoep bij de Raad van State heeft bestreden.

13. De tweede exceptie is derhalve evenmin gegrond.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

14. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het administratief statuut van het personeel van de verwerende partij, “meer bepaald artikel 200/33 en 200/34”, alsook de schending van “het Sociaal Plan 2016-2020”, “het Protocol” en “de Maatregelen sociaal plan 2016-2020 en meer bepaald artikel 1.3 [met betrekking tot] het hertewerkstel-

lingstraject en de doelstelling van het toekomstplan”, de schending ook van het “Toekomstplan: Aankoop en financiën”, en voorts “machtsmisbruik en machtsafwendings”, de schending van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’, de miskenning van “het algemeen rechtsbeginsel van goed bestuur”, de schending van de materiële motiveringsplicht, “manifeste appreciatiefout”, de schending van de zorgvuldigheidsplicht en “partijdige selectie”.

In een *eerste middelonderdeel* doet hij gelden dat de verwerende partij “het Toekomstplan: Aankoop en financiën” niet correct heeft toegepast, aangezien dit plan erin voorzag dat het personeelsbestand voor de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit moest worden teruggebracht van vijf naar vier personeelsleden. Op het ogenblik van het nemen van de bestreden beslissing en de daaraan voorafgaande aanwijzing van de geïmpacteerde medewerkers werden evenwel slechts vier personeelsleden “in concurrentie gezet”, namelijk W.B., I.D.W., L.S. en verzoeker zelf. Verzoeker besluit daaruit dat er voor zijn functie helemaal geen “geïmpacteerde medewerkers” waren. Er waren immers evenveel te behouden functies als titularissen van deze functies. Volgens verzoeker werd de procedure om van vier naar drie medewerkers over te gaan, dan ook ten onrechte ingezet.

In een *tweede middelonderdeel* argumenteert verzoeker dat indien het sociaal plan zo moet worden begrepen dat de functie van A.C. die de dienst leidde, de vijfde geïmpacteerde functie was, betrokkene dan evenzeer aan het selectieproces had moeten worden onderworpen. Om “volstrekt onduidelijke en obscure redenen” is de selectie evenwel niet gebeurd ten aanzien van de vijf personeelsleden van de betrokken dienst, maar slechts ten aanzien van vier personeelsleden, waarbij A.C. “uit de wind [werd] gezet”. Laatstgenoemde heeft zelfs mee beslist over de selectie, “zodanig dat in plaats van een beoordeling van 5 naar 4 functies er een beoordeling van 4 naar 3 functies gemaakt werd” en betrokkene “rechter en partij tegelijk” was.

In een *derde middelonderdeel* betoogt verzoeker dat hij het raden ernaar heeft waarom de verwerende partij niet langer nood heeft aan zijn opdracht. Hij ziet hierin een flagrante schending van de formelemotiveringsplicht. Uit de omstandigheid dat op zijn dienst een arbeidsvolumevermindering mogelijk is, blijkt volgens hem niet *ipso facto* dat een dergelijke vermindering ook noodzakelijk is. Minstens is de bestreden beslissing aangetast door een manifeste appreciatiefout. Indien immers volgens het sociaal plan vier boekhouders op de dienst dienden over te blijven, dan moet worden vastgesteld dat er vier waren, zodat er geen reden was om het aantal effectieven te verminderen tot drie.

15. Op de exceptie *obscuri libelli* die door de verwerende partij in haar memorie van antwoord wordt opgeworpen ten aanzien van de aangevoerde “miskenning van het algemeen rechtsbeginsel van goed bestuur”, “partijdige selectie” en “manifeste appreciatiefout” repliceert verzoeker in zijn memorie van wederantwoord dat hij deze grieven “wel degelijk op gemotiveerde wijze [...] aanvoerde”.

Wat het eerste middelonderdeel betreft, wijst verzoeker er in zijn memorie van wederantwoord nogmaals op dat in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” werd uitgegaan van een bezetting, in 2016, van vijf personeelsleden van de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’, die diende te evolueren naar een bezetting van vier personeelsleden in 2017. Volgens verzoeker moest rekening worden gehouden met het vertrek van A.C. uit één van de functies van boekhouder bij de leveranciersboekhouding. Aangezien A.C. in oktober 2016 werd aangesteld als “verantwoordelijke” van de functiegroep, kon hij niet meer als voltijds boekhouder worden ingeschakeld. Er bleven dan vier functies over voor de vier resterende boekhouders, zodat er geen reden was om “geïmpacteerde medewerkers” te bepalen. Indien A.C. in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” nog werd meegerekend als boekhouder, zoals de verwerende partij beweert, ondanks het feit dat hij reeds een coördinerende rol had, dan had hij mee moeten worden beoordeeld, zo stelt verzoeker.

Verzoeker formuleert voorts ook bedenkingen bij “de beweerde doch niet bewezen benoeming van [A.C.] in volle reorganisatie, waarbij besparingen doorgevoerd dienden te worden”.

Met betrekking tot het tweede middelonderdeel benadrukt verzoeker dat er in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” nergens enig onderscheid wordt gemaakt tussen een “leidinggevende” al dan niet formeel in die functie benoemd en de “gewone” boekhouders. Door A.C. niet alleen buiten de evaluatie te houden, maar hem zelfs een stem te geven, daar waar hij volgens het voornoemde toekomstplan onderworpen had moeten worden aan “de bepaling van de geïmpacteerde werknemers”, is de bestreden beslissing volgens verzoeker behept met partijdigheid. Overigens voorzag het toekomstplan ook in “een vermindering van de ondersteunende- en managementfuncties”.

Wat het derde middelonderdeel betreft, doet hij ten slotte nog gelden dat indien de verwerende partij de opdracht heeft gekregen om in deze aangelegenheid “autonoom” te handelen en te bepalen aan welke opdrachten en functies de organisatie nood heeft, dit nog niet impliceert dat zij willekeurig en ongemotiveerd mag handelen. Er mag van haar worden verwacht dat zij op een zorgvuldige wijze te werk gaat. De rechtvaardiging die zij geeft voor de vermindering van het aantal functies van boekhouder, betreft de “automatisering van de factuurverwerking”, maar die was al aan de gang in de betrokken dienst. Verzoeker merkt ook nog op dat de zogenaamde objectieve criteriamatrix die zou zijn aangewend om de selectie te maken, niet aan hem werd meegedeeld, noch vooraleer tot beoordeling werd overgegaan, noch erna en dat het stuk dat daarover is opgenomen in het administratief dossier noch gedateerd, noch ondertekend is. De motivering die nu door de verwerende partij daarop wordt gesteund, is niet opgenomen in de bestreden beslissing, zodat deze onzorgvuldig werd opgesteld, zo besluit verzoeker.

16. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker dat er in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” niet in een “vrij ticket” is voorzien voor

enige leidinggevende persoon. Het is volgens hem dan ook ten onrechte dat de verwerende partij de managementfuncties buiten schot heeft willen houden. Minstens had eerst een selectieprocedure moeten worden opgestart waarvan A.C. deel uitmaakte en waarbij zijn functie werd afgewogen tegen deze van de vier andere personeelsleden.

Indien meteen duidelijk zou zijn dat slechts vier “gewone” boekhouders werden geïmpacteerd, dan rijst de vraag waarom het toekomstplan vijf personen aanwijst en vermeldt dat ook managementfuncties zullen worden verminderd.

Ten slotte betreft de motivering van de bestreden beslissing volgens verzoeker vage begrippen, die niet ondersteund zijn door enig objectief gegeven en worden tegengesproken door zijn carrière.

Beoordeling

17. Er is de Raad van State geen “algemeen rechtsbeginsel van goed bestuur” bekend. In zoverre verzoeker de schending daarvan aanvoert, is de door de verwerende partij opgeworpen exceptie *obscuri libelli* gegrond en is het middel onontvankelijk.

Voor zover verzoeker in het middel een “partijdige selectie” en een “manifeste appreciatiefout” aanvoert, legt hij in zijn uiteenzetting van het middel in het inleidend verzoekschrift genoegzaam uit hoe hij respectievelijk het onpartijdigheidsbeginsel en de materiële motiveringsplicht geschonden ziet. De opgeworpen exceptie *obscuri libelli* is in zoverre niet gegrond. Het middel is in zoverre wel ontvankelijk.

18. In het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” van 28 oktober 2016 wordt gesteld dat binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit het personeels-

volume van vijf personen (in 2016) moet worden verminderd tot vier personen (voor de jaren 2017-2020).

Nergens is evenwel aangegeven dat al deze vijf personen als geïmpacteerde medewerkers moeten worden aangewezen.

Dat A.C. in aanmerking wordt genomen bij de berekening van het totale personeelsvolume ligt in de rede, aangezien hij tot deze functiegroep behoort en hij naast zijn leidinggevende en coördinerende taken ook taken als boekhouder uitvoert, ongeacht of hij op het ogenblik van het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” reeds formeel als leidinggevende van deze functiegroep was aangewezen.

Verzoeker betwist niet dat de functie-inhoud van A.C. niet dezelfde is als zijn functie-inhoud. Evenmin betwist hij dat zijn functie-inhoud wel identiek is aan de functie-inhoud van W.B., I.D.W. en L.S. Dit betekent dat er binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ één unieke leidinggevende functie is, uitgeoefend door één titularis, namelijk A.C., en dat er daarnaast vier identieke “gewone” boekhoudfuncties zijn, uitgeoefend door vier titularissen, onder wie verzoeker.

19. In het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” van 28 oktober 2016 wordt voorts aangegeven dat de opheffing van één boekhoudfunctie zal worden opgevangen via “automatisering factuurverwerking”.

Aangezien factuurverwerking een “gewone” boekhoudkundige taak is en geen coördinerende of leidinggevende taak, ligt het wederom in de rede dat een “gewone” boekhoudfunctie wordt opgeheven en dat de “leidinggevende” boekhoudfunctie behouden blijft. Laatstgenoemde functie kan immers niet worden opgevangen via de automatisering van de factuurverwerking.

Voor de uitoefening van de “gewone” boekhoudfunctie zijn er in de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ vier titularissen en zal de functie van één van hen derhalve dienen te verdwijnen, zoals ook wordt aangegeven in de e-mail van de verantwoordelijke Human Resources van 25 januari 2017.

20. Rekening houdend met wat voorafgaat, kan de redenering van verzoeker die ervan uitgaat dat in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” van 28 oktober 2016 wordt gesteld dat binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit het personeelsvolume van vijf personen (in 2016) moet worden verminderd tot vier personen (voor de jaren 2017-2020) en dat daarom alle vijf betrokken personeelsleden als geïmpacteerde medewerkers moeten worden beschouwd, niet worden bijgevallen. Deze redenering zou enkel steek houden als deze vijf personeelsleden identiek dezelfde functie zouden uitoefenen, wat *in casu* niet het geval is.

21. Aangezien A.C. door de verwerende partij terecht niet als een geïmpacteerde medewerker werd beschouwd, kon hij in de selectieprocedure optreden als “de direct leidinggevende” van de vier geïmpacteerde medewerkers. De kritiek van verzoeker hieromtrent is dan ook ongegrond.

22. Verzoeker argumenteert voorts dat hij er het raden naar heeft waarom de verwerende partij niet langer nood heeft aan zijn opdracht en dat hij geen idee heeft van de redenen waarom aan zijn opdracht een einde werd gesteld. De bestreden beslissing zou aldus de formelemotiveringsplicht schenden.

Ook dit standpunt van verzoeker kan niet worden aangenomen. Dat er van de vijf functies binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Finance/boekhouding & fiscaliteit één functie diende te verdwijnen, bleek reeds uit het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” van 28 oktober 2016. In dit verband kan worden gewezen op artikel 200/33, tweede lid, van het administratief personeelsstatuut van de verwerende partij luidens

hetwelk zij “autonoom [bepaalt] aan welke opdrachten en functies de organisatie nood heeft”. Uiteraard dient de verwerende partij hierbij als een zorgvuldig bestuur te handelen en dient zij haar beslissing te steunen op draagkrachtige motieven. Dit blijkt *in casu* het geval te zijn. De verwerende partij geeft in het “Toekomstplan: Aankoop en financiën” immers aan dat de opheffing van één functie binnen de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’ van de afdeling Financien/boekhouding & fiscaliteit een besparingsmaatregel is die zal worden opgevangen via de automatisering van de factuurverwerking.

Aangezien factuurverwerking een essentieel onderdeel is van de “gewone” boekhoudfunctie, kon verzoeker daaruit afleiden dat er een “gewone” boekhoudfunctie zou worden opgeheven – waarvan er op dat ogenblik vier titularissen waren – en dat de leidinggevende functie van A.C. logischerwijze zou blijven bestaan. De leidinggevende en coördinerende taken zouden anders, in het geval van een opheffing van deze functie, immers niet meer kunnen worden uitgevoerd.

Waarom dan precies de functie van verzoeker werd opgeheven en niet de functies van W.B., I.D.W. of L.S., die identiek waren aan zijn functie, kan worden afgeleid uit het e-mailbericht van de verantwoordelijke Human Resources van 28 maart 2017 gericht aan verzoeker en diens vakbondsafgevaardigde, waarin hen de motieven die aan de bestreden beslissing ten grondslag liggen, schriftelijk werden meegedeeld.

Uit die motieven, zoals hiervóór *sub* 4.9 aangehaald, blijkt afdoende waarom de verwerende partij de mening was toegedaan dat het de functie van verzoeker was die diende te verdwijnen.

23. Uit al wat voorafgaat volgt dat het eerste middel in geen van zijn ontvankelijke onderdelen gegrond is.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

24. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ en van de bepalingen van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut zoals nader uitgewerkt in “het Sociaal Plan 2016-2020”, “meer bepaald [...] de artikelen 200/33 en 200/34 en volgende”, alsook de schending van de zorgvuldigheidsplicht, de materiële motiveringsplicht, de hoorplicht, het redelijkheids- en het proportionaliteitsbeginsel en voorts ook de schending van afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut, “meer bepaald” de artikelen 187, 188 en 189.

In een *eerste middelonderdeel* voert verzoeker aan dat de bestreden beslissing “een schoolvoorbeeld is van onduidelijke, onnauwkeurige, stereotype en gestandaardiseerde motivering die volstrekt niet afdoende is”. Hij stelt dat de motivering van de bestreden beslissing zo algemeen is dat ze op zowat alle personeelsleden van toepassing zou kunnen zijn en de deur openzet naar complete willekeur. Verzoeker argumenteert voorts nog dat hij op 28 maart 2017 geen her tewerkstellingstraject had doorlopen en dat de bestreden beslissing om die reden onterecht verwijst naar afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut, en meer in het bijzonder naar de artikelen 200/33 en 200/34.

In een *tweede middelonderdeel* doet verzoeker gelden dat de verwerende partij afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut, betreffende de disponibiliteit wegens ambtsopheffing, had moeten naleven en in het bijzonder de artikelen 187, 188 en 189, maar dat zij dat niet heeft gedaan.

25. Verzoeker doet in zijn memorie van wederantwoord gelden dat de inhoudelijke motieven die opgenomen zijn in het e-mailbericht van de verwerende partij van 28 maart 2017, naast de bestreden beslissing staan en er derhalve

geen deel van uitmaken. In de bestreden beslissing wordt overigens niet verwezen naar dit e-mailbericht van 28 maart 2017. En zelfs wanneer de bestreden beslissing moet worden gelezen in samenhang met het e-mailbericht van 28 maart 2017, dan nog had hij er het raden naar op basis van welke evaluatie en elementen hij als “het minst” beantwoordend aan de aangewende “criteria” werd geselecteerd. De objectieve criteriamatrix, waarnaar de verwerende partij verwijst, werd hem op geen enkel ogenblik ter kennis gebracht.

Verzoeker benadrukt nogmaals dat er geen motivering wordt gegeven voor het verdwijnen van zijn functie. Van een normaal zorgvuldige overheid mag worden verwacht dat zij ook deze beslissing motiveert.

Ten slotte houdt verzoeker staande dat afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut had moeten worden toegepast en de daarin bepaalde procedure. Hij blijft er ook bij dat hij niet in een hertewerkstellingstraject werd geplaatst.

Beoordeling

26. Verzoeker verduidelijkt in zijn uiteenzetting van het middel in zijn inleidend verzoekschrift niet hoe de hoorplicht, het redelijkheids- en het proportionaliteitsbeginsel zouden zijn geschonden.

In zoverre is het middel niet ontvankelijk.

27. Uit het feitenrelaas, gelezen in samenhang met de stukken van het administratief dossier, blijkt dat afdeling 11 (‘Disponibiliteit na het beëindigen van een hertewerkstellingstraject’) aan hoofdstuk XII (‘Disponibiliteit’) van het personeelsstatuut van de verwerende partij werd toegevoegd om uitvoering te geven aan de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020”. Aangezien de functie van verzoeker werd opgeheven ter uitvoering van die maatregelen, moet *in casu* afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut worden toegepast.

Luidens artikel 200/33, eerste lid, van het personeelsstatuut van de verwerende partij regelen de bepalingen van afdeling 11 “specifiek de administratieve situatie van die personeelsleden waarvan VRT vaststelt dat er niet langer behoefte is aan zijn/haar opdracht en waarvoor reeds een hertewerkstellingstraject werd doorlopen die geen alternatieve, interne opdracht of functie opleverde”.

Hierna zal blijken dat verzoeker – in tegenstelling tot wat hij beweert – wel een hertewerkstellingstraject heeft doorlopen.

Uit artikel 200/33, derde lid, van het personeelsstatuut van de verwerende partij blijkt bovendien dat “[d]e bepalingen van deze afdeling [versta: de reeds genoemde afdeling 11] voorrang [hebben] op andersluidende bepalingen die elders in dit statuut zijn vermeld”.

Nu afdeling 4 (‘Disponibiliteit wegens ambtsopheffing’) van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut andersluidende bepalingen bevat dan afdeling 11 van datzelfde hoofdstuk, moeten overeenkomstig artikel 200/33, derde lid, van het personeelsstatuut de bepalingen van de laatstgenoemde afdeling voorrang krijgen.

Verzoeker voert dan ook ten onrechte de schending aan van de artikelen 187, 188 en 189 van het personeelsstatuut.

In zoverre kan het middel niet worden aangenomen.

28. Een lezing van artikel 200/33, derde lid, van het personeelsstatuut, in samenhang met artikel 200/34 van datzelfde statuut en de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020” die op 28 september 2016 werden goedgekeurd in het basisoverlegcomité, leert dat het hertewerkstellingstraject bestaat uit vijf stappen en dat de stappen één tot drie van dit traject – de aankondiging, het in kaart brengen van de oplossingen en het bepalen van de geïmpacteerde medewerkers – gesitueerd zijn voordat de bestreden beslissing is genomen en dat de stappen vier en vijf van

het hertewerkstellingstraject – de interne hertewerkstelling en het einde van de interne hertewerkstelling – te situeren zijn nadat de bestreden beslissing is genomen.

In casu begon het hertewerkstellingstraject van verzoeker op 28 oktober 2016 met de aankondiging (stap 1), vervolgens werden er oplossingen in kaart gebracht (stap 2) en werden op 25 januari 2017 de geïmpacteerde medewerkers bepaald (stap 3). Deze drie stappen zijn gesitueerd vóór het nemen van de bestreden beslissing. De bestreden beslissing werd genomen op 9 maart 2017. Vanaf dan startte voor verzoeker de interne hertewerkstelling (stap 4) of de periode van wedertewerkstelling, zoals bedoeld in artikel 200/34 van het personeelsstatuut. Deze periode van wedertewerkstelling liep af op 30 september 2018 (stap 5).

Op 1 oktober 2018 zou verzoeker vervolgens ambtshalve in disponibiliteit worden geplaatst (artikel 200/37 van het personeelsstatuut), ware het niet dat deze disponibiliteit eindigt van zodra hij gerechtigd is op (vervroegd) rustpensioen te gaan (artikel 200/41, tweede lid, van het personeelsstatuut) en voor verzoeker was dit reeds het geval op 1 oktober 2018. *De facto* bevond verzoeker zich dus nooit in disponibiliteit, maar dat betekent niet dat de bestreden beslissing geen correcte toepassing heeft gemaakt van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut.

Verzoeker voert dan ook ten onrechte de schending ervan aan.

29. Abstractie makend van het feit dat verzoeker al op 9 maart 2017 door de verwerende partij mondeling op de hoogte zou zijn gebracht van de motieven van de bestreden beslissing, werd die beslissing afdoende formeel gemotiveerd, rekening houdend met de motieven die veruitwendigd zijn in het e-mailbericht van 28 maart 2017 met zijn bijlagen, waarvan verzoeker niet betwist dat hij het heeft ontvangen en dat hij op de hoogte is van de inhoud ervan, alsook in het aangetekend schrijven van 30 maart 2017. Deze motieven zijn draagkrachtig en

vinden steun in stuk 7 van het administratief dossier betreffende de voor de selectie aangewende objectieve criteriamatrix.

Aangezien de inhoud van het e-mailbericht van 28 maart 2017 aan verzoeker bekend was uiterlijk op het ogenblik dat de bestreden beslissing hem formeel ter kennis werd gebracht en de inhoud van dit e-mailbericht duidelijk verbonden is – zelfs letterlijk, gezien zijn bijlage – met de bestreden beslissing, kan verzoeker niet ernstig beweren dat hij in zijn belangen werd geschaad door een eventuele miskennen van de formelemotiveringsplicht. Het doel van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ werd aldus alleszins bereikt en verzoeker heeft derhalve geen belang bij de nietigverklaring van de bestreden beslissing op grond van een eventuele schending van dit vormvereiste.

Verzoeker kon met kennis van zaken oordelen of het zin had zich in rechte tegen de veruitwendigde motieven te verweren.

30. Uit wat voorafgaat volgt dat het tweede middel, voor zover ontvankelijk, in geen van zijn onderdelen gegrond is.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

31. Verzoeker voert in een derde middel wederom de schending aan van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ en van de bepalingen van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut zoals nader uitgewerkt in “het Sociaal Plan 2016-2020”, “meer bepaald [...] de artikelen 200/33 en 200/34 en volgende”, alsook de schending van de zorgvuldigheidsplicht, de materiële motiveringsplicht, de hoorplicht en het hoorrecht, het redelijkheids- en het proportionaliteitsbeginsel

en voorts ook de schending van afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut, “meer bepaald de artikelen 187, 188 en 189”.

In een *eerste middelonderdeel* argumenteert hij dat, indien zou worden aangenomen dat artikel 200/33 van het personeelsstatuut *in casu* van toepassing is, dan moet worden besloten dat de voorgeschreven procedure niet werd gevolgd en dat zijn hoorrecht en recht van verdediging werden geschonden. Punt 3.c van de “Modaliteiten” onder titel 1.3 ‘Hertewerkstellingstraject’ van de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020” bepaalt immers ondubbelzinnig dat “[e]lke betrokkene [...] tijdens dit selectieproces een gesprek met de leidinggevende en/of HR [heeft] om zijn/haar motivatie, realisaties en competenties toe te lichten”. Verzoeker stelt op geen enkel moment gehoord te zijn.

In een *tweede middelonderdeel* laakt verzoeker het feit dat de mogelijkheid om te worden gehoord door de verwerende partij werd voorgesteld als zijnde zonder enig belang. Hij stelt dat zelfs al zou worden geoordeeld dat hij aan zijn recht om te worden gehoord impliciet heeft verzaakt, dit de verwerende partij niet vrijstelde van haar plicht om hem te horen zoals bepaald in de procedure. Hij vraagt zich af op welke basis de beslissing dan wel werd genomen. Hij voegt eraan toe dat niet blijkt dat met de elementen van motivatie, realisaties en competenties rekening werd gehouden, noch dat deze elementen werden afgewogen, terwijl ze bij het sociaal overleg als determinerend werden aangemerkt, aangezien de betrokkenen volgens de regelgeving speciaal daarover moesten worden gehoord.

In een *derde middelonderdeel* verwijt verzoeker aan de verwerende partij een “gebrek aan motivering”, nu geen afweging wordt gemaakt van zijn motivatie, competenties en realisaties. De selectie is daardoor volgens hem “niet afdoende” en de bestreden beslissing maakt het niet mogelijk de selectie te controleren. Verzoeker stelt dat niet de merites eigen aan de functie onderzocht schijnen te zijn, maar de mogelijkheden om elders te kunnen worden ingezet.

32. In zijn memorie van wederantwoord verwijst verzoeker wat de aangevoerde schending van de hoorplicht betreft, andermaal uitdrukkelijk naar titel 1.3 ‘Hertewerkstellingstraject’ van de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020”. Hij stelt dat *in casu* het initiatief om te worden gehoord door de verwerende partij bij de betrokkenen werd gelegd, terwijl de verplichting om de betrokkenen te horen op het bestuur rust. Het initiatief diende derhalve van de verwerende partij uit te gaan. Verzoeker werd door de verwerende partij dan ook niet behoorlijk uitgenodigd om te worden gehoord.

Verzoeker voert nog bijkomend aan dat hem nooit de gelegenheid is gegeven om het dossier in te zien, noch werd hem de criteriamatrix bezorgd op grond waarvan de verwerende partij haar beslissing zou hebben genomen. Ook op dat punt acht hij het hoorrecht geschonden.

Hij benadrukt dat de bestreden beslissing niet louter om organisatorische redenen is genomen, maar op grond van zijn persoonlijk gedrag, zodat “het hoorrecht dan ook wel degelijk geschonden [werd]”.

Verzoeker betoogt dat de woordkeuze van de verwerende partij hem misleidde met betrekking tot het belang dat gehecht zou worden aan het gesprek, “zodat hij finaal niet om een gesprek vroeg en dus niet gehoord werd”. Aangezien de verwerende partij niet bewijst dat diegenen die betrokken waren bij het beslissingsproces effectief een gedegen kennis hadden van de dienst en van de verschillende geïmpacteerde personeelsleden, moet volgens verzoeker worden besloten dat “het horen van betrokkenen, wel degelijk een invloed had, minstens kon hebben op de uiteindelijke beslissing”. Verzoeker stelt vast dat “in het administratief dossier helemaal geen verslagen zitten”, zodat zijn kritiek op het onzorgvuldig handelen van de verwerende partij wordt bevestigd.

33. In zijn laatste memorie doet verzoeker nog gelden dat het sociaal plan erin voorzag dat elke betrokkene een gesprek zou hebben. Dat gesprek maakte dan ook een essentieel onderdeel van de procedure uit. Een “werkelijke moge-

lijkheid te worden gehoord” vereist volgens verzoeker “een uitnodiging tot een gesprek” en niet “de mogelijkheid een uitnodiging te vragen”.

Verzoeker merkt nog op dat hij geen kennis kreeg van de “objectieve criteriamatrix” en dat bovendien de vraag rijst waarop deze steunt. Hij zet uiteen dat hij zonder problemen de verschillende eerdere herstructureringen van de verwerende partij heeft meegemaakt, dat hij tot aan zijn laatste werkdag enkel positieve beoordelingen heeft gekregen en dat hij nooit het voorwerp van kritiek is geweest. Door de verwerende partij werd hij aangemerkt als een gerespecteerd mens en medewerker. De verslagen van en functioneringsgesprekken met verschillende chefs geven een totaal ander beeld dan hetgeen nu in aanmerking wordt genomen. Hij volgde regelmatig bijscholing en toonde ook in zijn bijambt aan dat hij flexibel, vakbekwaam en mee is met de recente evoluties in het beroepsveld. Hij stelt dat hij duidelijk over meer skills beschikt dan deze in aanmerking genomen in de criteriamatrix. Hij merkt ten slotte op, wat de bedoeling betreft om de boekhouding verder te automatiseren, dat het onbegrijpelijk is dat de voorkeur wordt gegeven aan “‘volume’-behandeling tegenover het oplossingen zoeken in specifieke dossiers, die gewoonlijk op het bureau van verzoeker [terechtkwamen]”.

Beoordeling

34. Verzoeker legt in zijn uiteenzetting van het middel in zijn inleidend verzoekschrift niet uit op welke wijze de bepalingen van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut en “meer bepaald [...] de artikelen 200/33 en 200/34 en volgende” geschonden zouden zijn. Hij legt dat ook niet uit wat betreft de aangevoerde schending van afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut en “meer bepaald de artikelen 187, 188 en 189”.

In zoverre is het middel niet ontvankelijk.

35. De rechten van verdediging, waarvan verzoeker eveneens de schending aanvoert, zijn slechts van toepassing wanneer het bestuur een bestraf-

fende maatregel neemt. Verzoeker toont niet aan en het blijkt ook niet dat de bestreden beslissing een dergelijke maatregel betreft.

Ook in zoverre is het middel niet ontvankelijk.

36. De “hoorplicht”, waarvan verzoeker in zijn inleidend verzoekschrift de schending aanvoert, is bepaald in punt 3.c van titel 1.3 (‘Hertewerkstellingstraject’) van de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020” (bladzijde 21) als volgt:

“Indien meerdere titularissen de functie bekleden maar niet alle functies verdwijnen, dan zal een selectieproces opgestart worden om te bepalen wie in de functie kan blijven en wie niet. Elke betrokkene heeft tijdens dit selectieproces een gesprek met de leidinggevende en/of HR om zijn/haar motivatie, realisaties en competenties toe te lichten. Indien hij/zij dit wenst kan hij/zij zich professioneel laten begeleiden in het voorbereiden van dit gesprek. De eindbeslissing ligt bij de directe leidinggevende (n), de leidinggevende n+1 en HR. De doelstelling moet zijn om deze fase zo kort mogelijk te houden.”

Het e-mailbericht van de verantwoordelijke Human Resources van 25 januari 2017, gericht aan de vier titularissen, onder wie verzoeker, van een functie uit de functiegroep ‘boekhouders – leveranciersboekhouding’, waarvan er één dient te verdwijnen, geeft daaraan nadere uitvoering.

Dit e-mailbericht – hiervóór *sub* 4.5 aangehaald – houdt overduidelijk een aanbod in aan de betrokken titularissen om in het kader van de selectieprocedure te worden gehoord. Dat verzoeker niet op dit aanbod is ingegaan, valt onder zijn eigen verantwoordelijkheid en kan niet aan de verwerende partij worden toegeschreven.

De vermelding in dat e-mailbericht dat “[h]et niet vragen van een gesprek [...] geen invloed [heeft] op de eindbeslissing” verandert niets daaraan. Er kan immers niet uit worden afgeleid dat de verwerende partij, zoals verzoeker beweert, het gesprek “als zonder enig belang” beschouwde. In het e-mailbericht wordt daarentegen geduid dat het niet-vragen van een gesprek niet in

die zin zou worden geïnterpreteerd dat de kandidaat minder gemotiveerd is. Die vermelding stond er niet aan in de weg dat verzoeker gebruik kon maken van de geboden mogelijkheid om in het kader van de gevolgde selectieprocedure te worden gehoord over zijn motivatie, realisaties en competenties. Het feit dat ter voorbereiding van dat gesprek, professionele begeleiding kon worden ingeroepen, gaf ook al aan dat het niet als een louter vrijblijvende aangelegenheid kon of mocht worden beschouwd.

Verzoeker kan dan ook niet worden bijgevalen in zijn standpunt dat de hoorplicht – die hij in zijn inleidend verzoekschrift uitsluitend in verband brengt met het voorschrift van punt 3.c van titel 1.3 (‘Hertewerkstellingstraject’) van de “Maatregelen sociaal plan 2016-2020” en dan ook alleen in zoverre wordt onderzocht – werd geschonden.

Evenmin heeft de verwerende partij also onzorgvuldig gehandeld.

37. Zoals uit de beoordeling van het tweede middel reeds is gebleken, werden de feitelijke en juridische overwegingen die aan de bestreden beslissing ten grondslag liggen aan verzoeker ter kennis gebracht met een e-mailbericht van 28 maart 2017 en had verzoeker daarvan kennis toen de bestreden beslissing hem met een aangetekend schrijven van 30 maart 2017 werd betekend, zodat hij geen belang erbij heeft een eventuele schending van de formelemotiveringsplicht aan te voeren.

Tevergeefs voert verzoeker aan dat geen afweging werd gemaakt van motivatie, realisaties en competenties. Uit stuk 7 van het administratief dossier blijkt immers dat de betrokken personeelsleden werden vergeleken aan de hand van een criteriamatrix en dat verzoeker voor de door de selectiejury onderzochte criteria – namelijk de technische/boekhoudkundige competentie, de soft skills (sociaal, klantgericht en teamwork), de persoonlijkheid (consciëntieus/ordelijk, integriteit en nauwkeurigheid) en leervermogen en flexibiliteit – in de

meerderheid van de gevallen het laagst scoorde van alle betrokken titularissen. Verzoeker overtuigt er niet van dat, zoals hij beweert, deze criteria te onderscheiden zijn van de “motivatie, realisaties en competenties” die voorwerp zouden zijn geweest van het gesprek waarvoor hij werd uitgenodigd. Hij toont voorts niet aan dat de vergelijking van de betrokken personeelsleden niet pertinent of onvolledig zou zijn geweest in het licht van de beoogde selectie of dat de beoordeling van de voornoemde criteria, wat hem betreft, grond mist. De argumentatie die hij daaromtrent nog aanbrengt in zijn laatste memorie is laattijdig, aangezien niet blijkt dat hij die niet reeds eerder – alleszins na inzage van het administratief dossier, in zijn memorie van wederantwoord – had kunnen aanvoeren.

Verzoeker toont dan ook geen schending aan van de formele-, noch van de materiële motiveringsplicht.

38. Uit wat voorafgaat volgt dat het derde middel in geen van zijn ontvankelijke onderdelen gegrond is.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

39. In een vierde 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’, alsook de schending van de bepalingen van afdeling 11 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut zoals nader uitgewerkt in “het Sociaal Plan 2016-2020”, “meer bepaald [...] de artikelen 200/33, 200/34 en volgende meer bepaald 200/37 en 200/38”, de schending van de zorgvuldigheidsplicht, de materiële motiveringsplicht, de hoorplicht, het redelijkheids- en proportionaliteitsbeginsel, en voorts ook de schending van afdeling 4 van hoofdstuk XII van het personeelsstatuut, “meer bepaald de artikelen 151 en 152”, evenals de schending van artikel 3 van het decreet van 25 april 2014 ‘betreffende de rustpensioenen, toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden van de Vlaamse

Radio- en Televisieomroeporganisatie en betreffende de overlevingspensioenen, toegekend aan de rechtverkrijgenden van die personeelsleden' (hierna: het decreet van 25 april 2014) en "discriminatie op grond van leeftijd".

Hij argumenteert dat de bestreden beslissing stelt dat als er tijdens een periode van twaalf maanden geen aangepaste betrekking wordt gevonden en door hem wordt aanvaard, hij vanaf 1 juli 2018 op pensioen zal worden gesteld, terwijl artikel 200/37 van het personeelsstatuut bepaalt dat na afloop van het wettewerkstellingstraject het personeelslid ambtshalve in disponibiliteit wordt geplaatst.

Volgens verzoeker wordt er geen enkele motivering in rechte of in feite gegeven voor de beslissing om over te gaan tot zijn pensionering. Hij wijst erop dat hij pas op 19 oktober 2020 de leeftijd van 65 jaar zal bereiken, zodat er geen aanleiding is om hem op 1 juli 2018 op pensioen te stellen. Hij stelt dat dit aspect van de bestreden beslissing de pensioenleeftijd van 65 jaar miskent, evenals zijn recht om te werken tot 65 jaar of zelfs langer, zoals de regering promoot. Het is niet omdat het personeelsstatuut in de mogelijkheid van een vervroegde pensionering voorziet, dat hij verplicht vervroegd gepensioneerd zou kunnen worden, zo betoogt verzoeker.

40. In zijn memorie van wederantwoord betwist verzoeker het standpunt van de verwerende partij dat zij handelde in de uitoefening van een gebonden bevoegdheid waarbij zij verzoeker niet in disponibiliteit kon stellen omdat hij pensioengerechtigd was. In de bestreden beslissing is daarover bovendien geen motivering terug te vinden.

De omstandigheid dat hij niet op 1 juli 2018 op rust zou worden gesteld, maar op 1 oktober 2018, zoals de verwerende partij in haar memorie van antwoord opwerpt, doet – zo repliceert verzoeker – geen afbreuk aan zijn belang bij het middel, dat nog altijd actueel blijft.

41. In zijn laatste memorie stelt verzoeker dat de in voorkomend geval gebonden bevoegdheid van de verwerende partij loyaal dient te worden ingevuld, maar dat zijn sollicitaties, niettegenstaande zijn trouwe dienst gedurende 39 jaar, worden afgewezen.

Beoordeling

42. Het middel is wezenlijk gericht tegen de beslissing tot oppensioenstelling van verzoeker op 1 oktober 2018.

Zoals hiervóór *sub* 12 reeds werd uiteengezet, blijkt niet dat de verwerende partij een dergelijke beslissing heeft genomen en maakt een dergelijke beslissing dan ook niet mee het voorwerp uit van het voorliggende beroep.

Het vierde middel is om die reden niet ontvankelijk.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

43. In een vijfde middel voert verzoeker de schending aan van “het beginsel van behoorlijk bestuur”, in het bijzonder van het redelijkheids- en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Een *eerste middelonderdeel* ontleent hij aan de schending van het redelijkheidsbeginsel. Hij doet gelden dat de verwerende partij in dit geval “met een uitzonderlijke lichtzinnigheid is [te werk] gegaan”. Hij stelt dat de bestreden beslissing immers op verschillende punten niet aan de wettelijke vereisten beantwoordt.

Een *tweede middelonderdeel* ontleent hij aan de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel. Hij betoogt dat de overheid bij haar taakvervulling de betrokken belangen niet onnodig mag schaden.

44. In zijn laatste memorie stelt verzoeker dat “[i]n de mate dat de eerste vier middelen wel degelijk gegrond zijn, [...] ook het vijfde middel gegrond [is]”.

Beoordeling

45. Verzoeker steunt het eerste middelonderdeel op de onwettigheden die hij in zijn overige middelen heeft aangevoerd.

Aangezien die overige middelen hiervóór onontvankelijk of ongegrond zijn gebleken, faalt ook het eerste onderdeel van het vijfde middel.

46. Voorts legt verzoeker in zijn inleidend verzoekschrift niet in het minst uit hoe de verwerende partij bij haar taakuitoefening de betrokken belangen onnodig zou hebben geschaad. Alleen al om die reden is het middelonderdeel onontvankelijk. Voor zover verzoeker evenals in het eerste middelonderdeel zou doelen op de eerder aangevoerde onwettigheden, faalt het tweede middelonderdeel om dezelfde reden als het eerste.

47. Het vijfde middel is in geen van zijn onderdelen gegrond.

VI. Vordering tot schadevergoeding tot herstel

48. Opdat er uitspraak zou kunnen worden gedaan over verzoekers vordering tot het verkrijgen van een schadevergoeding tot herstel, dient er overeenkomstig artikel 11*bis* van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, sprake te zijn van een vastgestelde onwettigheid.

Uit de beoordeling van de vijf door verzoeker aangevoerde middelen is hiervóór gebleken dat geen enkel daarvan geheel of ten dele gegrond is.

Verzoekers vordering tot het verkrijgen van een schadevergoeding tot herstel dient derhalve te worden afgewezen bij gebrek aan een vastgestelde onwettigheid.

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 twaalf oktober tweeduizend twintig, 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