

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 262.492 van 26 februari 2025
in de zaak A. 239.430/IX-10.272**

In zake : B.D.
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Joris Claes
 kantoor houdend te 2000 Antwerpen
 Graaf van Hoornestraat 51
 bij wie woonplaats wordt gekozen
 eveneens bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Stijn Verbist
 kantoor houdend te 2560 Kessel
 Torenvenstraat 16

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de Kamer van
volksvertegenwoordigers
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Bruno Lombaert, Lieselotte Schellekens en Elise
Descheemaeker
kantoor houdend te 1000 Brussel
Loksumstraat 25
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 23 juni 2023, strekt tot de
nietigverklaring van de beslissing van het Bureau van de Kamer van
volksvertegenwoordigers van 19 april 2023 waarbij A.V. tot eerste directieraad
bij de dienst Internationale Betrekkingen en Public Relations, cel Protocol en
Internationale Betrekkingen, wordt benoemd.

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.

Adjunct-auditeur Samuel Mens heeft een verslag opgesteld.

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

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 16 december 2024 en 27 januari 2025.

Staatsraad Jurgen Neuts heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Joris Claes, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaten Lieselotte Schellekens en Elise Descheemaeker, die tevens *loco* advocaat Bruno Lombaert verschijnen voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Adjunct-auditeur Samuel Mens, daartoe gemachtigd bij beslissing van de auditeur-generaal van 28 februari 2024, 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 eerste adviseur bij de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen (“dienst PRI”) van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

3.2. Op 10 mei 2022 deelt de directeur-generaal van de Quaestuur-diensten van de Kamer van volksvertegenwoordigers aan het personeel mee dat een betrekking van (eerste) directieraad vacant wordt verklaard bij de dienst PRI, cel Protocol en Internationale Betrekkingen.

3.3. Vier personeelsleden stellen zich kandidaat, onder wie verzoekster en AV.

3.4. Op 16 juni 2022 worden de kandidaten door de bestuursdirecteur van de dienst PRI (hierna: de bestuursdirecteur) geïnterviewd. Zij moeten “[o]ngeveer een uur lang [...] een reeks vragen [...] beantwoorden in het Frans, Nederlands en Engels, waarbij enerzijds hun kennis van de dienst PRI in het algemeen en anderzijds hun kennis inzake protocol en internationale betrekkingen en hun talenkennis beoordeeld [worden]”. Ook wordt hen gevraagd “hun visie op de toekomst van de afdeling Protocol en Internationale Betrekkingen bij de Kamer uiteen te zetten en toe te lichten wat hun aandachtspunten zouden zijn als ze in die functie van eerste directieraad benoemd zouden worden”.

3.5. Op 1 september 2022 stelt de bestuursdirecteur voor om AV in de vacante betrekking te benoemen. Daarbij is onder de titel ‘Vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten en gemotiveerd advies’ met betrekking tot verzoekster en AV te lezen wat volgt:

“Uit wat voorafgaat, blijkt dat [AV] zich voor de te vervullen functie van haar collega’s onderscheidt.

[...]

[Verzoekster] heeft een goede kennis van de twee landstalen en van het Engels. Hoewel ze een zekere knowhow heeft kunnen verwerven inzake internationale betrekkingen en de ontvangst van buitenlandse delegaties, heeft ze bepaalde tekortkomingen op het stuk van het protocol en de Europese aangelegenheden. Het protocol vereist bovendien een grote beschikbaarheid en een aanwezigheid in het veld. Wat dat betreft, stelt [verzoekster] zich niet voldoende flexibel op. Ze stelt zich ook tevreden met het dagelijks beheer zonder blijk te geven van de proactieve ingesteldheid die vereist is voor de uitoefening van een leidinggevende functie.

Door het veelzijdige takenpakket dat ze al lange tijd heeft, beschikt [AV] over de breedste kennis van de verschillende facetten van de dienst PRI. Er dient op gewezen te worden dat de ruime ervaring die ze aldus opgebouwd heeft, voortvloeit uit haar inzet en commitment, soms in moeilijke omstandigheden. Ze heeft sterke troeven in handen om de taken op het vlak van protocol en internationale betrekkingen in de dienst PRI te coördineren. Ze is ook altijd aanwezig in de Kamer wanneer de behoeften van de dienst dat vereisen, om alle mogelijke problemen te voorkomen (zelfs op vakantie- of telewerkdagen) en haar collega's te helpen. Ze heeft bewezen dat ze flexibel en proactief kan zijn en stressbestendig is. Anders dan bij de overige kandidaten, kwam haar solide kennis op het stuk van protocol en internationale betrekkingen tijdens het interview duidelijk aan de oppervlakte.

Op het eind van elk interview werd er aan de kandidaten gevraagd om hun visie op de afdeling Protocol en Internationale Betrekkingen uiteen te zetten. [AV] was de enige die het had over het concrete management van die afdeling en over een manier om de afdeling nog efficiënter te maken. De andere kandidaten formuleerden weliswaar interessante beschouwingen, die we allemaal kunnen onderschrijven, maar die veel te algemeen van aard zijn.”

De kandidaten worden van dit voorstel in kennis gesteld.

Op 5 september 2022 verklaart de griffier van de Kamer van volksvertegenwoordigers akkoord te gaan met het voorstel.

3.6. Op 27 september 2022 bezorgt verzoekster haar opmerkingen bij het voormelde voorstel onder meer aan het Bestuurscomité en het Bureau van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

In antwoord daarop licht de bestuursdirecteur in een nota van 6 oktober 2022 aan de bestuursdirecteur HR van de Kamer van volksvertegenwoordigers toe waarom hij zijn voorstel om AV te benoemen handhaaft.

Vervolgens dient verzoekster op 24 oktober 2022 nog bijkomende opmerkingen in.

3.7. In een nota van 15 november 2022 vraagt de bestuursdirecteur HR aan het Bestuurscomité om een gemotiveerd voorstel tot benoeming van een

eerste directieraad bij de dienst PRI, cel Protocol en Internationale Betrekkingen te formuleren aan het Bureau. Aan het Bureau stelt de bestuursdirecteur HR voor om zich aan te sluiten bij het gemotiveerd advies van de bestuursdirecteur en AV te benoemen.

3.8. Op 23 november 2022 stelt het Bestuurscomité aan het Bureau voor om zich “aan te sluiten bij het gemotiveerd advies van de bestuursdirecteur van de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen, zich er de motieven van eigen te maken en om [AV] te benoemen in de hoedanigheid van eerste directieraad bij de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen (Cel Protocol en Internationale Betrekkingen)”.

Op 12 december 2022 laat verzoekster weten te verwijzen naar haar eerdere opmerkingen.

3.9. Op 11 januari 2023 beslist het Bureau om de benoeming “opnieuw te verzenden naar het Bestuurscomité voor verder onderzoek”, nadat “een lid de vraag stelt of afdoende geantwoord is op sommige opmerkingen van de kandidaten in het gemotiveerde voorstel tot benoeming, gelet op het feit dat het antwoord van de directeur zich beperkt tot een beslissing om niet meer op de opmerkingen te antwoorden”.

3.10. In een nota van 17 maart 2023 neemt de bestuursdirecteur HR de opmerkingen van de kandidaten onder ogen. Hij besluit:

“Uit het bovenstaande blijkt dat de kandidaturen van [verzoekster], [X], [AV] en [Y] allen ontvankelijk zijn en voldoen aan de in artikel 17 van het statuut van het personeel bepaalde voorwaarden voor benoeming in de graad van (eerste) directieraad.

De opmerkingen van [verzoekster] en van [Y] werden uitvoerig onderzocht en weerlegd, en uit dit onderzoek is gebleken dat die opmerkingen geen doorslaggevende invloed hebben op [de] te nemen beslissing.

Op grond van wat voorafgaat, en met name rekening houdend met haar ruime ervaring in de betrokken dienst, haar uitmuntende vakkennis van de te behandelen domeinen en haar uitstekende talenkennis, wordt voorgesteld om [AV] te benoemen in de hoedanigheid van eerste

directieraad bij de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen (Cel Protocol en Internationale Betrekkingen).”

3.11. Op 29 maart 2023 stelt het Bestuurscomité, na onderzoek van de opmerkingen van onder meer verzoekster, andermaal aan het Bureau voor om AV te benoemen.

3.12. Op 13 april 2023 bezorgt verzoekster nogmaals opmerkingen bij het voorstel.

3.13. Het Bureau beslist op 19 april 2023 om “rekening houdend met de diverse elementen van het administratief dossier en gelet op alle hoger aangehaalde motieven en op de omstandige antwoorden op de opmerkingen van de kandidaten, zich aan te sluiten bij het gemotiveerd advies van de bestuursdirecteur van de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen, zich er de motieven van eigen te maken en [AV] overeenkomstig artikel 17, § 4, van het statuut van het personeel te benoemen in de hoedanigheid van eerste directieraad bij de dienst Internationale Betrekkingen en Public Relations (Cel Protocol en Internationale Betrekkingen). De benoeming zal ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van het Bureau en zal gepaard gaan met een proeftijd van zes maanden overeenkomstig artikel 17, § 4bis, van het statuut van het personeel”.

Dat is de bestreden beslissing.

IV. Ontvankelijkheid van het beroep en uitbreiding van het voorwerp van het beroep

Exceptie

4. Met een brief van 13 september 2024 brengen de raadslieden van de verwerende partij de Raad van State ervan op de hoogte “dat er zich een bijkomende ontwikkeling heeft voorgedaan met betrekking tot de benoeming van

[AV], waarvan nog geen melding werd gemaakt in [hun] laatste memorie. [AV] werd op 24 januari 2024 definitief vast benoemd in de functie van eerste directieraad bij de dienst PRI [...], na haar benoeming op proef van 19 april 2023”.

Pas ter terechtzitting hecht de verwerende partij aan die “bijkomende ontwikkeling” de exceptie dat verzoekster tegen de definitieve benoeming van AV geen annulatieberoep heeft ingesteld en daarom zonder actueel belang is bij het voorliggende beroep.

Om een zinvol debat over deze onheus laat geformuleerde exceptie mogelijk te maken, is aan partijen de mogelijkheid gegeven om daarover schriftelijk standpunt in te nemen.

In haar aanvullende memorie heeft de verwerende partij toegelicht dat, “bij gebreke van aanvechting van de definitieve benoeming van 24 januari 2024, noch met een afzonderlijk beroep tot nietigverklaring, noch met een verzoek tot uitbreiding van het voorwerp van haar oorspronkelijke beroep die geformuleerd hadden dienen te worden vanaf de kennisname van de definitieve benoemingsbeslissing van [AV]”, verzoekster thans zonder actueel belang is. De beroepstermijn om nu nog de nietigverklaring te vorderen of haar beroep uit te breiden, is verstreken, zo besluit de verwerende partij.

Beoordeling

5. De verwerende partij stuurt met haar exceptie erop aan te horen vaststellen dat, doordat volgens haar verzoekster de “definitieve benoeming” van AV niet heeft bestreden, de vernietiging van de daaraan voorafgaande en thans bestreden beslissing niet langer vermag verzoekster voor de benoeming in aanmerking te doen komen.

6. Artikel 17, §§ 4 en 4bis, van het Statuut van het personeel van de Kamer van volksvertegenwoordigers (hierna: personeelsstatuut) bepaalt:

“§ 4 Over de benoeming in een leidinggevende of coördinerende functie met een graad buiten de vlakke loopbaan wordt beslist door het Bureau, op voorstel van het Bestuurscomité, en dit op grond van een gemotiveerd advies over de kandidaten, dat wordt geformuleerd door de betrokken hiërarchische meerderen en door de griffier.

§ 4bis Elke benoeming in een leidinggevende of coördinerende functie bedoeld in paragraaf 4 gebeurt op proef, voor een periode van zes maanden. In geval van afwezigheden, met uitzondering van de vakantiedagen, die in één of meer keren meer dan 15 werkdagen bedragen, wordt de proeftijd met de duur van deze afwezigheden verlengd.

Gedurende de proeftijd wordt het personeelslid begeleid door zijn hiërarchische meerdere of een coach. Het personeelslid is onderworpen aan een trimestriële beoordeling. Artikel 15/2, § 2, is van overeenkomstige toepassing. Indien een lid van het college van ambtenaren-generaal deelgenomen heeft aan de evaluatie van het personeelslid, neemt hij niet deel aan de beraadslagingen bedoeld in artikel 15/2, § 2, vierde lid.

Op voorstel van de betrokken hiërarchische meerdere en van de griffier wordt het personeelslid door het Bureau definitief benoemd in de leidinggevende of coördinerende functie indien het de proeftijd met succes heeft beëindigd. Indien de proeftijd niet afdoende was of op zijn verzoek, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke functie. Tijdens de proeftijd wordt het personeelslid niet vervangen in zijn oorspronkelijke functie.”

Uit deze bepalingen begrijpt de Raad van State dat een personeelslid maar “definitief” wordt benoemd in een leidinggevende of coördinerende functie indien het de daaraan voorafgaande proefperiode met goed resultaat heeft doorlopen. Aldus vindt de definitieve benoeming van AV haar onontbeerlijke grondslag in haar benoeming op proef. Ze is er, méér nog, zelfs het natuurlijke en logische gevolg van.

Om die reden kan het, voor een eventuele vernietiging ervan tezamen met de benoeming op proef, volstaan dat de vaste benoeming hangende het beroep tegen de benoeming op proef ter kennis en binnen het bereik van de Raad van State wordt gebracht.

Zulks kan gebeuren door tegen de definitieve benoeming een nieuw annulatieberoep in te stellen of door de oorspronkelijke vordering bij de eerste nuttige procedurele gelegenheid uit te breiden. De verzoekende partij dient wel erover te waken dat het nieuwe beroep wordt ingesteld of de uitbreiding van

het voorwerp van het beroep wordt gevraagd binnen de voorgeschreven beroepstermijn.

7. Op 29 oktober 2024 heeft verzoekster, als reactie op de voormelde brief van 13 september 2024 van de verwerende partij, te kennen gegeven dat “[d]eze mededeling van de verwerende partij [...] evident geen afbreuk [doet] aan de wettigheidskritiek die de verzoekende partij geuit had, die door de auditeur reeds gegrond bevonden werd, en die even pertinent blijft” en “[o]f de benoeming zich nu in de ‘proeffase’ dan wel de ‘definitieve’ fase bevindt, ze [...] met dezelfde onwettigheden behept [blijft]”.

Daarin leest de Raad van State dat verzoekster de benoeming van AV in de beide “stadia” onwettig acht. Daaruit begrijpt de Raad eveneens dat verzoekster haar wettigheidskritiek óók richt tegen de definitieve benoeming. Aan verzoekster kan niet ten kwade worden geduid dat zij uitging van slechts één benoeming in twee stadia. Immers, in de bestreden beslissing wordt beslist om AV “overeenkomstig artikel 17, § 4, van het statuut van het personeel te benoemen” en dat “[d]e benoeming zal ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van het Bureau en zal gepaard gaan met een proeftijd van zes maanden overeenkomstig artikel 17, § 4bis, van het statuut van het personeel”. Aldus geformuleerd, blijft de bestreden beslissing niet beperkt tot een benoeming op proef. Ze laat integendeel uitschijnen dat AV zonder meer is benoemd, zij het dat aan die benoeming een proeftijd is verbonden. De in deze bewoordingen gestelde beslissing laat geenszins verstaan dat en waarom, bij gunstig verloop van de proeftijd, van het Bureau nog een nieuwe beslissing mocht of moest worden verwacht.

Dat haar wettigheidskritiek zowel op de thans bestreden beslissing als op de beslissing van 24 januari 2024 ziet, kan dan weer niet anders worden begrepen dan als een vraag om de beide “stadia” van de benoeming – een standpunt dat, zoals gezien, in de hand is gewerkt door de bewoordingen van de bestreden beslissing zelf – in de procedure voor de Raad van State te betrekken en bijgevolg haar vordering met de beslissing tot definitieve benoeming uit te breiden.

8. De verwerende partij betwist niet dat verzoekster van de definitieve benoemingsbeslissing van 24 januari 2024 maar heeft kennisgenomen met het voormelde schrijven van 13 september 2024 aan de Raad van State. De verwerende partij betoogt overigens in haar aanvullende memorie, met verwijzing naar de datum 13 september 2024, dat “[d]e beroepstermijn waarover [verzoekster] beschikt [...] vanaf dan [is] beginnen te lopen”.

Met haar reactie van 29 oktober 2024, heeft zij derhalve tijdig om de uitbreiding van het voorwerp van het beroep verzocht.

9. De exceptie faalt.

10. De vraag om ook de beslissing van 24 januari 2024 in het beroep te betrekken wordt ingewilligd.

Uit wat voorafgaat, volgt dat de hierna vast te stellen onwettigheid van de oorspronkelijk bestreden beslissing afkleurt op de navolgende beslissing van 24 januari 2024.

V. Vertrouwelijkheid van bepaalde stukken

Standpunt van de partijen

11. De verwerende partij vraagt om een aantal stukken van het administratief dossier niet ter kennis te brengen van “de overige (verzoekende en eventueel belanghebbende) partijen”. Dat verzoek betreft de stukken 2a tot 2h, 4, 22 en 23. Ze “moeten immers geacht worden vertrouwelijke en persoonlijke informatie te bevatten”, “onder andere persoonlijke gegevens, alsook beoordelingen en benoemingen van private personen”. De openbaarmaking ervan zou nadelig zijn voor de belangen van de kandidaten, zo stelt de verwerende partij.

12. In de memorie van wederantwoord vraagt verzoekster de opheffing van het vertrouwelijk karakter van de stukken 4, 22 en 23 van het administratief dossier.

13. In haar laatste memorie vraagt verzoekster aan de Raad van State vooreerst om “[d]e bestreden beslissing te vernietigen” en “[o]ndergeschikt de stukken 4, 22 en 23 van het administratief dossier als niet-vertrouwelijk aan te merken en desgevallend de debatten te heropenen”.

Beoordeling

14. De Raad van State zal hierna de benoeming van AV tot eerste directieraad bij de dienst Internationale Betrekkingen en Public Relations vernietigen op grond van het vierde middel.

Uit de bewoordingen van haar laatste memorie mag de Raad afleiden dat verzoekster voor die hypothese heeft aangegeven dat aan het “ondergeschikte” verzoek tot opheffing van het vertrouwelijk karakter van de stukken 4, 22 en 23 van het administratief dossier mag worden voorbijgegaan.

15. Overigens, zoals hierna bij de beoordeling van dat vierde middel zal blijken, is het lichten van de vertrouwelijkheid van de betrokken stukken niet noodzakelijk voor de oplossing van het geschil.

16. Er bestaat bijgevolg geen aanleiding om de vertrouwelijkheid te lichten van de als vertrouwelijk aangemerkte stukken 4, 22 en 23.

VI. Onderzoek van het vierde en het vijfde middel

A. Vierde middel

Standpunt van de partijen

17.1. In een vierde middel voert verzoekster de schending aan van het onpartijdigheidsbeginsel, van het zorgvuldigheidsbeginsel, van het redelijkheidsbeginsel en van de materiële motiveringsplicht, “doordat [de bestreden beslissing] steunt op interviews afgenomen door slechts één persoon, bestuursdirecteur [DL] op 16 juni 2022, temeer hij dezelfde dag eerst nog ontbeten had met de benoemde kandidaat die hij ook zou voordragen zodat dit een schijn van partijdigheid en bevoordeling opwekte ten voordele van die kandidaat zonder dat de bestreden beslissing afdoende motiveert waarom dat niet het geval zou zijn”.

17.2. Volgens verzoekster moet de benoemende overheid bij de keuze van een kandidaat voor een leidinggevende bevorderingsfunctie buiten de vlakke loopbaan in niveau 1 de nodige zorgvuldigheid en redelijkheid aan de dag leggen opdat zij de meest geschikte kandidaat zou kiezen. Dit geldt zeker wanneer, zoals in dit geval, de selectieprocedure, behoudens enkele summiere procedureregels, niet uitdrukkelijk is vastgelegd.

Verzoekster betoogt dat de verwerende partij niet zorgvuldig heeft gehandeld door de inhoudelijke beoordeling te laten uitvoeren door slechts één persoon en niet door een “meerkoppige jury”. Dat laatste is volgens haar nochtans de gewoonte binnen de Kamer van volksvertegenwoordigers wanneer de interviewer de directe hiërarchische meerdere is van minstens twee kandidaten en er potentieel een probleem van bevoordelen of benadelen kan zijn. Dat de directe hiërarchische meerderen de beoordeling van DL achteraf zouden hebben bevestigd, doet hieraan geen afbreuk. Integendeel, die hiërarchische meerderen waren niet aanwezig bij het interview en moeten dus volledig afgaan op het eenzijdige oordeel van de interviewer.

17.3. Verzoekster benadrukt vervolgens dat de benoeming ook op onpartijdige wijze moet gebeuren zonder een kandidaat te bevoordelen of te benadelen of de schijn daartoe op te wekken. Om de aangevoerde schijn van partijdigheid aannemelijk te maken, moet de indruk van partijdigheid objectief gerechtvaardigd kunnen worden, rekening houdend met de concrete elementen van de zaak. Daargelaten of het zorgvuldig is geen “meerkoppige jury” aan te

stellen en de volledige beoordeling te steunen op het oordeel van één persoon, moet de interviewer die dienstchef is minstens zorgvuldig handelen en zich terughoudend opstellen door geen schijn van partijdigheid of vooringenomenheid op te wekken. Door enkele uren vóór de interviews op 16 juni 2022 te gaan ontbijten met een kandidate uit zijn eigen dienst – AV – handelde de bestuursdirecteur niet zorgvuldig. Dit wekt volgens verzoekster de schijn op dat hij met de betrokken kandidate mogelijk de vacature, het interview en de vragen heeft besproken. Het gaat er niet om, zoals de bestreden beslissing stelt, dat een bestuursdirecteur in de werking van de dienst geen contacten mag hebben met zijn ondergeschikten en collega's, maar wel dat het betrokken contact precies plaatsvond op een moment dat en in een context waarin de grootste terughoudendheid mag worden verwacht van de persoon die de eerste voordracht zal doen. Dit geldt des te meer nu hij de interviews alleen afnam. Wat er al dan niet gezegd is in het voorafgaand gesprek tussen de bestuursdirecteur en AV op de dag van de interviews is, naar verzoeksters mening, irrelevant. Het volstaat dat de indruk is gewekt dat zij mogelijk over het interview hebben gesproken. De bestreden beslissing bevat geen enkel dienstig motief om dat te weerleggen.

Voor zover de bestreden beslissing opmerkt dat verzoekster dit slechts “van horen zeggen” heeft en geen bewijs hiervan bijbrengt, ziet ze volgens verzoekster over het hoofd dat de bestuursdirecteur niet heeft tegengesproken dat hij de dag van de interviews met AV heeft ontbeten. Hij ontkent enkel dat hij met haar over de vragen heeft gesproken. Dat is, steeds volgens verzoekster, niet relevant. In voorkomend geval kunnen getuigen dit overigens bevestigen, wat verzoekster stelt aan de verwerende partij te hebben aangeboden. Dat werd echter genegeerd. Verzoekster brengt daarover wel een verklaring van een collega bij.

18.1. In de memorie van antwoord geeft de verwerende partij aan dat het logisch is dat de bestuursdirecteur van de dienst PRI de interviews heeft afgenomen, aangezien hij de leidinggevende is van de te begeven functie. Er ligt volgens haar geen enkel element voor dat erop wijst dat de bestuursdirecteur niet in staat is geweest om dit dossier op een onpartijdige wijze te beoordelen.

De verwerende partij betoogt dat verzoekster zich beroept op de subjectieve onpartijdigheid. Dit houdt in dat iemand die een persoonlijk en rechtstreeks belang heeft bij een zaak, zich moet onthouden van deelname aan het besluitvormingsproces. De vooringenomenheid van de betrokkene moet evenwel door verzoekster worden aangetoond. Subjectieve partijdigheid wordt immers niet vermoed en mag slechts worden aangenomen indien precieze feiten of concrete aanwijzingen worden bijgebracht die deze partijdigheid aantonen. Dat doet verzoekster niet, zo stelt de verwerende partij. Er is volgens haar geen enkel element dat de schijn opwekt dat de bestuursdirecteur niet in staat zou zijn geweest om het dossier neutraal en objectief te beoordelen.

Het enkele gegeven dat de bestuursdirecteur op het moment van de interviews “betrokken zou zijn met bepaalde kandidaten als hun directe hiërarchische meerdere” doet volgens de verwerende partij geenszins besluiten dat de procedure op onzorgvuldige wijze werd georganiseerd of dat de bestuursdirecteur partijdig zou zijn.

Voor zover verzoekster aanhaalt dat de bestuursdirecteur “werd ‘gespot’ toen hij ging ontbijten op de dag van het interview met de benoemde kandidaat”, wijst de verwerende partij erop dat “[d]eze opmerking [...] reeds omstandig [werd] weerlegd door de [bestuursdirecteur] zelf in zijn nota met antwoorden van 6 oktober 2022”. Ook in de beslissing van het Bestuurscomité van 29 maart 2023 wordt hierop geantwoord, waarbij wordt geoordeeld dat het loutere feit dat men heeft gesproken tijdens een maaltijd geen legitieme vrees doet ontstaan dat bepaalde vragen werden doorgegeven.

Verzoekster maakt volgens de verwerende partij geenszins aannemelijk op basis van concrete feiten of objectieve motieven dat een ontbijt tussen twee collega’s zou kunnen doen besluiten tot enige “schijn van [partijdigheid]”. Daarenboven “lijkt het ook redelijkerwijs logisch dat collega’s die dagdagelijks samenwerken informele contacten zullen onderhouden, ook buiten de Kamer”. De verwerende partij gaat voort:

“Het enkele bewijsstuk dat de [bestuursdirecteur] en [AV] samen werden gezien op de dag van de interviews, wat evengoed had kunnen gebeuren binnen de Kamer, aangezien zij collega’s binnen dezelfde dienst van een twintigtal personen zijn, is alleszins onvoldoende en niet van dien [aard] om tot (een schijn van) partijdigheid te besluiten.”

Volgens de verwerende partij heeft de Raad van State al eerder geoordeeld dat het enkele feit dat een jurylid met de benoemde kandidaat een onderzoeksproject heeft ingediend, niet met zich meebrengt dat het jurylid niet langer op onpartijdige wijze kan oordelen. Deze rechtspraak kan per analogie worden toegepast. Enige partijdigheid in hoofde van de bestuursdirecteur wordt geenszins gestaafd met de nodige objectieve en concrete feiten.

Bovendien, zo gaat de verwerende partij voort, is de uiteindelijke benoeming het resultaat van een interview, gevolgd door een gemotiveerd advies van de hiërarchische oversten en de griffier, waarna het Bestuurscomité tot tweemaal toe een gemotiveerd voorstel heeft gedaan en tot slot het Bureau finaal heeft beslist. Verzoekster haalt geenszins aan dat ook in hoofde van deze organen een gebrek aan onpartijdigheid zou voorliggen. De verwerende partij verwijst naar rechtspraak van de Raad van State waarin zij leest dat de onpartijdigheid moet worden getoetst op het niveau van de eindbeslissing.

De verwerende partij doet tot slot nog gelden dat niet voldoende erop gewezen kan worden dat noch uit de notulen van de interviews, noch uit het gemotiveerde advies, ook maar enige vooringenomenheid blijkt. De griffier en de adjunct-griffier hebben zich voorts schriftelijk akkoord verklaard met het gemotiveerd advies van de bestuursdirecteur.

18.2. De verwerende partij argumenteert voorts dat de benoeming van een kandidaat in een functie buiten de vlakke loopbaan met de nodige zorgvuldigheid en redelijkheid moet gebeuren, maar dat bij de invulling van de selectieprocedure de benoemende overheid over een ruime beoordelingsbevoegdheid beschikt.

De voorliggende benoemingsprocedure werd volgens de verwerende partij doorlopen zoals voorzien in artikel 17, § 4, van het

personeelsstatuut, met een zorgvuldig gemotiveerd advies vanwege de hiërarchische meerderen, een voorstel van het Bestuurscomité en de beslissing van het Bureau. De kandidaten werden geïnterviewd. Dat interview wordt niet geregeld door het personeelsstatuut. Het valt de Kamer zelf toe om daaraan invulling te geven.

Anders dan verzoekster beweert, bestaat er volgens de verwerende partij geen verplichting om de interviews door een collegiaal orgaan te laten afnemen. Het is binnen de specifieke aard en hiërarchische structuur van het actieve bestuur van de Kamer niet ongewoon dat de hiërarchische meerdere interviews afneemt teneinde de competenties en inhoudelijke vakkennis van de kandidaten te beoordelen. Als directe hiërarchische meerdere binnen de dienst PRI heeft de bestuursdirecteur namelijk alle vakinhoudelijke kennis om een correcte beoordeling van de antwoorden van de kandidaten te doen. Daarnaast moet de gekozen kandidaat rechtstreeks samenwerken met de bestuursdirecteur en hem bij afwezigheid vervangen. Bijgevolg is de bestuursdirecteur de persoon bij uitstek om de interviews af te nemen. In zijn nota van 6 oktober 2022 heeft de bestuursdirecteur in dat verband verwezen naar een standpunt van het (toenmalige) College van Quaestoren van de Kamer.

De verwerende partij wijst voorts erop dat de interviews werden afgenomen in aanwezigheid van meerdere personeelsleden van de dienst HR “die ook zorgvuldig notulen namen”. Zo kwam een verslag tot stand van de interviews, inclusief de antwoorden en de opmerkingen van de bestuursdirecteur. Dit vormt een objectieve weergave van de interviews, waarop het voorstel van de bestuursdirecteur en het gemotiveerde advies van de hiërarchische meerderen konden steunen. Eveneens anders dan wat verzoekster beweert, werden het gemotiveerde advies van de bestuursdirecteur en het advies van de adjunct-griffier en griffier “niet puur gebaseerd op wat de [bestuursdirecteur] mondeling overbracht”. Er is een verslag dat een objectieve weergave vormt van de gesprekken en aantoont dat de voordrachtnota op correcte feiten steunt.

De verwerende partij benadrukt vervolgens nogmaals dat de bestreden beslissing het resultaat is van “een procedure die bestaat uit

verschillende stappen” en dat “in die optiek” niet valt in te zien hoe de beoordeling niet zorgvuldig zou zijn verlopen.

19.1. In haar laatste memorie betwist de verwerende partij dat uit het enkele feit dat de bestuursdirecteur met een kandidate zou zijn gaan ontbijten, volgt dat er een voldoende schijn van partijdigheid zou bestaan, die verder gaat dan een “loutere indruk”, die met concrete gegevens moet worden gestaafd.

Zij wijst erop dat nergens uit het administratief dossier of uit de door verzoekster bijgebrachte bewijsstukken “concreet kan worden afgeleid” dat er een ‘ontbijtgesprek’ tussen de bestuursdirecteur en AV heeft plaatsgevonden. Dat suggestieve woordgebruik komt pas in de memorie van wederantwoord ter sprake en schept een sfeer waarin er ruimte zou zijn geweest voor de bestuursdirecteur en de benoemde kandidate om ongestoord een gesprek te voeren dat niet door derden kon worden gevolgd en waarbij er voldoende tijd zou zijn geweest om het interview en de vragenlijst te kunnen bespreken. Dat ontbijtgesprek wordt echter op geen enkele wijze door middel van concrete en verifieerbare feiten aangetoond. Verzoekster geeft volgens de verwerende partij aan dat zij niet zelf de vaststelling heeft gedaan dat het beweerde ontbijt op de dag van de interviews heeft plaatsgevonden, maar dat dit haar werd gesignaleerd door derden ná de interviews. Verzoekster heeft deze bewering echter nooit hardgemaakt met enig bewijs. In dat verband wijst de verwerende partij erop dat het Bestuurscomité in zijn vergadering van 29 maart 2023 nota heeft genomen van het gebrek aan concreet bewijs. Verzoekster heeft daarop geen nader bewijs bijgebracht.

Dat de bestuursdirecteur het ontbijt met AV nooit heeft tegengesproken, wil de verwerende partij weerleggen door te verwijzen naar de nota van de bestuursdirecteur van 6 oktober 2022, waarin “hij weldegelijk ontkent een sfeer te hebben geschapen of zichzelf in een situatie te hebben geplaatst waaruit in zijn hoofde een schijn van partijdigheid zou kunnen worden afgeleid”.

Voor het eerst in de procedure voor de Raad van State brengt verzoekster “een concreet bewijsstuk” bij dat “het feit dat een ontbijt zou hebben plaatsgevonden tussen de bestuursdirecteur en de benoemde kandidate, zou kunnen [bevestigen]”. Evenwel kan uit die verklaring van een collega niet onomstotelijk worden afgeleid dat een ‘ontbijtgesprek’ heeft plaatsgevonden. Wat het zogenaamde ‘ontbijt’ dan ook zou hebben behelsd, kan niemand, bij gebrek aan ondubbelzinnige en concrete bewijzen, feitelijk beoordelen of bewijzen, zo stelt de verwerende partij. Daarenboven dateert deze verklaring van meer dan een jaar na de interviews. Het lijkt aannemelijk dat de betrokken collega zich hoogstwaarschijnlijk niet meer woordelijk herinnert wat er op de dag van de interviews werd gezegd. Ten overvloede, zelfs indien een ontbijt zou hebben plaatsgevonden, kan hieruit geenszins worden afgeleid dat er enige schijn van partijdigheid bestaat in hoofde van de bestuursdirecteur, zonder dat deze beweringen worden gestaafd met objectieve en concrete gegevens. Volgens de verwerende partij blijkt nergens uit dat het zogenaamde ontbijt met de benoemde kandidate tot enige vooringenomenheid heeft geleid; dit wordt al zeker niet objectief verantwoord of gerechtvaardigd.

De verwerende partij betoogt voorts dat de bestuursdirecteur en de benoemde kandidate – net als verzoekster – dagdagelijks samenwerken binnen de dienst PRI, waardoor verzoekster “evengoed had kunnen stellen dat zij de [bestuursdirecteur] en de benoemde kandidate een gesprek had zien voeren binnen de Kamer”. Een contact tussen collega’s kan niet van die aard zijn dat het wordt gezien als een (schijn van) partijdigheid. Minstens gaat het in dit geval niet verder dan een loutere indruk in hoofde van verzoekster.

Om al deze redenen heeft het Bureau in de bestreden beslissing geoordeeld dat er onvoldoende bewijzen waren om te kunnen besluiten tot een schijn van partijdigheid.

Het gevoel van verzoekster volstaat volgens de verwerende partij niet als objectieve verantwoording om te besluiten tot het bestaan van een schijn van partijdigheid. Zo wordt, bijvoorbeeld, niet aangetoond “dat een context

bestaan zou hebben waarin enige informatie inzake de benoemingsprocedure uitgewisseld of besproken had kunnen worden”.

De verwerende partij benadrukt nogmaals dat de Raad van State eerder heeft geoordeeld dat, hoewel een jurylid met één van de te beoordelen kandidaten een onderzoeksproject heeft ingediend, zulks niet tot een schending van het onpartijdigheidsbeginsel doet besluiten. Dat personen elkaar buiten een benoemingsprocedure om kennen en afspreken in het kader van een project, volstaat niet als enkel argument om te stellen dat een jurylid is beïnvloed en niet in staat zou zijn om de verschillende kandidaten binnen de benoemingsprocedure op een objectieve wijze te beoordelen. Naar analogie stelt de verwerende partij dat het feit dat de bestuursdirecteur een collegiale relatie heeft met een van de kandidaten bij de benoemingsprocedure, ook niet volstaat als objectief feit om zijn objectief beoordelingsvermogen in vraag te stellen. In zijn hoedanigheid van bestuursdirecteur die interviews van de kandidaten afnam, werd hij niet geraakt in zijn objectief beoordelingsvermogen. Er wordt niet aangetoond dat hij niet langer op zorgvuldige en objectieve wijze zou kunnen handelen. Uit de verslagen van de interviews, die een objectieve weergave vormen van de gestelde vragen en de antwoorden van de kandidaten, blijkt trouwens dat de bestuursdirecteur aan elk van de kandidaten dezelfde vragen heeft gesteld. Van enige vooringenomenheid is volgens de verwerende partij geen sprake. Verzoekster beweert ook niet anders te zijn behandeld tijdens het vraaggesprek. De verwerende partij bevestigt dat de voordrachtnota van de bestuursdirecteur op die interviews steunt, samen met de overige documenten die door de kandidaten werden aangeleverd.

De verwerende partij vat samen dat, “[a]angezien het aldus enerzijds niet ongewoon of onzorgvuldig is dat één uniek geplaatste persoon interviews afneemt in het kader van een benoemingsprocedure en er anderzijds ook niet uit het loutere feit dat twee collega’s een goede band hebben, kan worden afgeleid dat het beoordelingsvermogen van [de bestuursdirecteur] zou zijn aangetast, [...] er ook niet objectief verantwoord [kan] worden dat er sprake zou zijn van enige schijn van partijdigheid in hoofde van de [bestuursdirecteur]”.

Zij herhaalt ook dat “enige onpartijdigheid getoetst dient te worden op het niveau van de uiteindelijke beslissing, genomen door het Bureau”.

19.2. Wat de benoemingsprocedure zelf betreft, legt de verwerende partij de nadruk erop dat deze “in verschillende fasen” is gebeurd, waarbij er steeds sprake was van een “systeem van checks and balances”. Daarom mag het belang van de voordrachtnota van de bestuursdirecteur niet worden overschat. Het is “louter een niet-bindend advies” voor de beslissing van het Bureau.

De verwerende partij doet gelden dat de benoemingsprocedure werd gevoerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 17, § 4, van het personeelsstatuut. Na de interviews moesten de hiërarchische meerderen in samenspraak met de griffier een gemotiveerd advies opstellen over de kandidaten. Vervolgens moest het Bestuurscomité, rekening houdend met dit advies, een eigen gemotiveerd voorstel tot benoeming aan het Bureau bezorgen. Op basis van dat voorstel tot benoeming en rekening houdend met het volledige administratief dossier, heeft het Bureau beslist tot de benoeming van AV als eerste directieraad binnen de dienst PRI.

Het is juist, zo gaat de verwerende partij voort, dat de bestuursdirecteur als enige aanwezig was bij de interviews en dat hij het ontwerp van de voordrachtnota op grond van zijn eigen inhoudelijke beoordeling heeft opgesteld. De verwerende partij noemt het echter “feitelijk onjuist” om te stellen dat deze inhoudelijke beoordeling “niet gecorrigeerd had kunnen worden door een persoon die niet op de interviews aanwezig was”. De interviews werden neergeschreven in een objectief verslag, waardoor de hiërarchische meerderen de inhoudelijke beoordeling van de kandidaten konden controleren en corrigeren. Zij konden dit ook op grond van de documenten die bij de kandidaatstellingen werden ingediend. Volgens de verwerende partij is er op die manier sprake van een “ingebouwd controlesysteem” “om het advies te vervolledigen of te verfijnen”.

Uit de voordrachtnota blijkt echter, zo betoogt de verwerende partij, dat alle kandidaturen en interviews “op vergelijkbare wijze werden

geanalyseerd” door de bestuursdirecteur en dat de voordracht met een “gegronde motivering van gelijklopende lengte per kandidaat” wordt gestaafd aan de hand van de criteria die zijn opgenomen in de oproep en in de functieomschrijving. Alle kandidaturen werden beoordeeld op het stuk van ‘algemene ruimere ervaring’, ‘specifieke ervaring relevant voor de dienst PRI’, ‘inhoudelijke vakkennis’, ‘verder relevante algemene vaardigheden’, ‘leidinggevende capaciteiten’, ‘talenkennis’ en ‘motivatie en visie op de functie’. De analyse steunt op de vragen gesteld tijdens het interview, “maar zeker ook op [...] de aangeleverde beoordelingsfiches en de informatie opgenomen in de kandidaturen”. Omdat “voor elke kandidaat op een gelijkaardige wijze tot een beoordeling werd overgegaan”, verklaarden de hiërarchische meerderen zich akkoord met de voordrachtnota. De bestuursdirecteur heeft ook omstandig geantwoord op de opmerkingen van verzoekster.

Het Bestuurscomité heeft vervolgens “een eigen voorstel voor benoeming” geformuleerd. Ook dit comité kwam tot het besluit dat AV moest worden benoemd. De verwerende partij doet gelden:

“Dat er besloten werd om de criteria en motieven zoals voorgesteld in de voordrachtsnota van de bestuursdirecteur te weerhouden, indiceert dat het Bestuurscomité het na een eigen onderzoek van het administratief dossier eens was met de inschatting van de hiërarchische meerderen. Dit wijst er aldus op dat ook in deze fase van de benoemingsprocedure op zorgvuldige wijze een beslissing werd genomen, rekening houdend met de concrete gegevens van het administratief dossier.”

Zij wijst erop dat het Bureau het voorstel tot benoeming een eerste keer “uit zorgvuldigheidsoverwegingen” heeft teruggestuurd. Het onderstreept “hoe de interne werking van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, zich baseert op een systeem van dubbele controle”.

Daarop is een nieuw “onderzoek ten gronde” uitgevoerd, “waarbij het [Bestuurscomité] ook criteria hanteerde die in zijn ogen doorslaggevend waren om de kandidaten te beoordelen”. Volgens de verwerende partij heeft dat comité, hoewel de voordrachtnota van de hiërarchische meerderen nog steeds deel uitmaakte van het administratief dossier, “op zorgvuldige wijze

bijkomende argumenten aangeleverd die het voorstel tot benoeming van [AV] staafden”.

Deze procedure, waarbij het “volledige dossier” “meermaals [werd] beoordeeld [...] door andere personen dan de bestuursdirecteur” én de mogelijkheden die verzoekster doorheen die procedure heeft gekregen om opmerkingen te formuleren, tonen aan, zo vindt de verwerende partij, dat er wel degelijk sprake is van onpartijdigheid in hoofde van de benoemende overheid.

Volgens de verwerende partij is er dan ook geen sprake van een structurele partijdigheid binnen de benoemingsprocedure, die de bestreden beslissing zelf zou aantasten. Een dergelijke structurele partijdigheid wordt ook niet aangehaald of opgeworpen door verzoekster, stelt zij.

Mocht er al sprake zijn van een schijn van partijdigheid in hoofde van de bestuursdirecteur, dan is deze volgens de verwerende partij “ondervangen doordat de benoemingsbeslissing van het Bureau op een veel ruimer administratief dossier werd gebaseerd dan louter de voordrachtsnota van de [bestuursdirecteur] na de interviews, zodat er op geen enkele wijze sprake kan zijn van enige structurele partijdigheid”.

Beoordeling

20.1. Niet wordt betwist dat voor de bestreden benoeming artikel 17 van het personeelsstatuut van toepassing is. De relevante bepalingen van dit artikel luiden als volgt:

“§ 1 Op het personeelskader van de diensten zijn een aantal bevorderingsfuncties buiten de vlakke loopbaan voorzien, bedoeld voor het plannen, organiseren en coördineren van de werkzaamheden in de afdeling of dienst en voor het leiding geven aan de mensen die er werken. Het gaat om de functies van directeur-generaal, bestuursdirecteur, directeur, directeur-revisor, (eerste) directieraad, revisor, assistent-coördinator, (eerste) directieassistent, veiligheidsagent-inspecteur, chef-drukker, proces-verantwoordelijke bij de centrale drukkerij, chef-elektricien, adjunct-chef-elektricien, verwarmingswerktuigkundigeploegbaas, chef-klerk, adjunct-chef-klerk, teamverantwoordelijke,

magazijnchef, chef-telefonist, adjunct-chef telefonist, garagemeester, adjunct-garagemeester, chef van de koffiekamer, adjunct-chef van de koffiekamer, hoofddeurwachter, eerste adjunct-hoofddeurwachter, adjunct-hoofddeurwachter, postoverste, chef van de schoonmaak, adjunct-chef van de schoonmaak.

Een benoeming in een dergelijke functie is enkel mogelijk in geval van vacature.

§ 2 Indien een leidinggevende of coördinerende functie, met een graad buiten de vlakke loopbaan, vacant wordt, worden kandidaturen gevraagd met het oog op overplaatsing of bevordering.

§ 3 Om voor benoeming in een functie buiten de vlakke loopbaan in aanmerking te komen moet het personeelslid binnen de vastgestelde termijn zijn kandidatuur indienen en op de datum waarop de vacature ontstaat voldoen aan de volgende voorwaarden:

- minstens vijf jaar anciënniteit tellen in de overeenstemmende of een gelijkwaardige vlakke loopbaan, voor een bevordering tot de graad onmiddellijk boven de vlakke loopbaan, en minstens twee jaar anciënniteit tellen in de onmiddellijk lagere graad, voor de latere bevorderingen;
- indien het kader van de dienst een verdeling volgens taal voorziet, in het bezit zijn van een diploma in de vereiste taal;
- zich in een administratieve toestand bevinden waarin hij zijn aanspraken op bevordering kan doen gelden;
- gedurende ten minste twee jaar tijdens zijn loopbaan deel hebben uitgemaakt van de betrokken dienst van de Kamer of een gelijkaardige functie hebben uitgeoefend in een andere dienst van de Kamer, en aldus de vereiste nuttige ervaring bezitten.

Van deze voorwaarden kan worden afgeweken wanneer de betrokken hiërarchische meerderen in een gemotiveerd advies aantonen dat het belang van de dienst dit vereist;

- indien met het oog op de toegang tot de betreffende leidinggevende functie een examen wordt georganiseerd, geslaagd zijn voor dit examen.

[...]

§ 4 Over de benoeming in een leidinggevende of coördinerende functie met een graad buiten de vlakke loopbaan wordt beslist door het Bureau, op voorstel van het Bestuurscomité, en dit op grond van een gemotiveerd advies over de kandidaten, dat wordt geformuleerd door de betrokken hiërarchische meerderen en door de griffier.

§ 4bis Elke benoeming in een leidinggevende of coördinerende functie bedoeld in paragraaf 4 gebeurt op proef, voor een periode van zes maanden. In geval van afwezigheden, met uitzondering van de vakantiedagen, die in één of meer keren meer dan 15 werkdagen bedragen, wordt de proeftijd met de duur van deze afwezigheden verlengd.

Gedurende de proeftijd wordt het personeelslid begeleid door zijn hiërarchische meerdere of een coach. Het personeelslid is onderworpen aan een trimestriële beoordeling. Artikel 15/2, § 2, is van overeenkomstige toepassing. Indien een lid van het college van ambtenaren-generaal deelgenomen heeft aan de evaluatie van het personeelslid, neemt hij niet deel aan de beraadslagingen bedoeld in artikel 15/2, § 2, vierde lid.”

20.2. Overeenkomstig deze bepalingen moest over de benoeming tot eerste directieraad worden beslist “door het Bureau, op voorstel van het Bestuurscomité, en dit op grond van een gemotiveerd advies over de kandidaten, dat wordt geformuleerd door de betrokken hiërarchische meerderen en door de griffier”. Dat is alles wat in het personeelsstatuut over de selectieprocedure is beschreven.

Uit het administratief dossier blijkt dat het ‘gemotiveerd advies’ waarvan sprake in artikel 17, § 4, van het personeelsstatuut, op 1 september 2022 is geformuleerd door de bestuursdirecteur en dat de griffier van de Kamer van volksvertegenwoordigers zich daarmee op 5 september 2022 akkoord heeft verklaard. Vervolgens heeft het Bestuurscomité op 29 maart 2023 aan het Bureau voorgesteld om AV in de te begeven functie te benoemen. Het Bureau heeft op 19 april 2023 in die zin beslist.

Het doet de Raad van State besluiten dat deze bepalingen van het personeelsstatuut werden nageleefd. Verzoekster voert de schending ervan overigens niet aan.

20.3. Voor zover verzoekster aanstoot eraan neemt dat de kandidaten slechts door één interviewer werden bevraagd en niet door een “meerkoppige jury”, moet erop worden gewezen dat het, bij gebrek aan nadere regels daarover in het personeelsstatuut, aan de verwerende partij toevalt het selectieproces concreet vorm te geven en dat zij ter zake over een ruime discretionaire bevoegdheid beschikt. De in het middel aangevoerde beginselen staan alvast niet principieel aan een “éénkoppige” jury in de weg.

20.4. De oproep aan het personeel van de Kamer over de betrokken vacature bevat geen concrete informatie over het interview. Er is slechts te lezen:

“Deze [*lees: de kandidaten*] zullen worden uitgenodigd voor een interview waarin o.m. hun motivatie en hun visie van de functie zal worden geëvalueerd.”

Aldus kan bij verzoekster niet de indruk zijn gewekt dat het interview met meer dan één beoordelaar zou plaatsvinden.

20.5. Om ervan te overtuigen dat de verwerende partij op dat vlak onzorgvuldig of onredelijk zou hebben gehandeld, doet verzoekster vooreerst gelden dat het “wel de gewoonte is binnen de Kamer” om een interview door meerdere beoordelaars te laten gebeuren “wanneer zoals ten deze het geval is, de interviewer de directe hiërarchische meerdere is van minstens twee kandidaten en er potentieel een probleem van bevoor- of benadeling kan zijn”.

Verzoekster laat evenwel na om die “gewoonte” nader te staven, bijvoorbeeld door aan de Raad van State eerdere selectieprocedures te signaleren waaruit een dergelijk algemeen gebruik zou kunnen blijken. Aldus blijft het betoog van verzoekster niet meer dan een loutere bewering.

20.6. Wat voorafgaat, doet besluiten dat verzoekster niet aannemelijk maakt dat de verwerende partij met haar werkwijze de grenzen van de redelijkheid te buiten is gegaan en onzorgvuldig, of anderszins onwettig, zou hebben gehandeld.

In die mate is het middel niet gegrond.

21.1. Verzoekster ziet voorts een schending van het onpartijdigheidsbeginsel gelegen in de volgende door haar geschetste situatie: “[d]oor enkele uren vóór de interviews op 16 juni 2022 te gaan ontbijten met één van de kandidaten uit [de] eigen dienst [van] de bestuursdirecteur” heeft deze laatste “de schijn [opgewekt] dat hij met de betrokken kandidaat mogelijk de vacature, het interview en de vragen besprak”.

De betrokken candidate is AV, die met de (oorspronkelijk) bestreden beslissing tot eerste directieraad wordt benoemd.

21.2. Onpartijdigheid vertoont een dubbel aspect. Het subjectief aspect houdt verband met het persoonlijk gedrag van een betrokkene. Bij het objectief aspect gaat het erom of er, onafhankelijk van dit persoonlijk gedrag,

verifieerbare gegevens zijn die een schijn van verdenking kunnen wettigen. Doorslaggevend daarbij is of de vrees voor een gebrek aan onpartijdigheid als objectief verantwoord kan worden beschouwd.

In zoverre verzoekster in het middel aanvoert dat getwijfeld kan worden aan de onpartijdigheid van de bestuursdirecteur op grond van het feit dat hij op de ochtend van de interviews – 16 juni 2022 – een ontbijt genuttigd heeft met de kandidaat waarvan hij, volgend op die interviews, de benoeming tot eerste directieraad zou voorstellen, gaat het om de subjectieve partijdigheid van de betrokken bestuursdirecteur.

21.3. De beschuldiging van subjectieve, persoonlijke partijdigheid van de bestuursdirecteur, of ten minste de schijn ervan, kan slechts worden aangenomen indien ze gewettigd voorkomt, hetzij dus voldoende gerechtvaardigd is door concrete en precieze feiten.

Bij de beoordeling of er verifieerbare gegevens zijn die ten minste een schijn van verdenking kunnen wettigen ten aanzien van de betrokken interviewer, moet weliswaar de optiek van de rechtzoekende in aanmerking worden genomen, maar speelt deze geen doorslaggevende rol.

Doorslaggevend is of de beweerde vrees voor een gebrek aan onpartijdigheid als objectief verantwoord kan worden beschouwd.

21.4. In de memorie van antwoord betwist de verwerende partij niet – minstens niet ondubbelzinnig – dat dit ontbijt met de twee betrokkenen heeft plaatsgevonden op de ochtend van de interviews.

Zij voert wel aan dat de “opmerking” “dat de [bestuursdirecteur] werd ‘gespot’ toen hij ging ontbijten op de dag van het interview met de benoemde kandidaat” “reeds omstandig [werd] weerlegd door de [bestuursdirecteur] zelf in zijn nota met antwoorden van 6 oktober 2022”.

Voorts argumenteert zij, zonder enige vorm van ondergeschiktheid in haar betoog aan te brengen, dat verzoekster “geenszins aannemelijk [maakt] op basis van concrete feiten of objectieve motieven dat een ontbijt tussen twee collega’s aldus zou kunnen doen besluiten tot enige ‘schijn van onpartijdigheid’. Daarenboven lijkt het ook redelijkerwijs logisch dat collega’s die dagdagelijks samenwerken informele contacten zullen onderhouden, ook buiten de Kamer. Het enkele bewijsstuk dat de [bestuursdirecteur] en [AV] samen werden gezien op de dag van de interviews, wat evengoed had kunnen gebeuren binnen de Kamer, aangezien zij collega’s binnen dezelfde dienst van een twintigtal personen zijn, is alleszins onvoldoende en niet van dien [aard] om tot (een schijn van) partijdigheid te besluiten”.

21.5. In de nota van 6 oktober 2022 verklaart de bestuursdirecteur onder meer wat volgt:

“Met het oog gericht op een gelijke behandeling van alle kandidaten had ik een lijst met een twintigtal vragen voorbereid. Elke kandidaat kreeg tijdens het gesprek dezelfde vragen voorgeschied. Niettemin trekt [verzoekster] mijn onpartijdigheid in twijfel omdat ik op de ochtend van het interview met de kandidaten met [AV] ontbeten zou hebben en ik haar tijdens dat ontbijt de vragen had kunnen doorspelen. Dat is een valse en lasterlijke aantijging die afbreuk doet aan mijn eer en die van [AV]. Het verbaast me trouwens dat mijn doen en laten buiten de diensturen door een collega gecontroleerd en geïnterpreteerd wordt. Ik zie niet in hoe de goede verstandhouding tussen collega’s die al geruime tijd in dezelfde dienst samenwerken beschouwd kan worden als een teken van partijdigheid van mijnentwege.”

Uit die verklaring blijkt niet dat de bestuursdirecteur het ontbijt met AV op de dag van de interviews zelf ontkent. Hij heeft het over een “valse en lasterlijke aantijging” – enkelvoud – waarmee hij, wil zijn betoog enige zin hebben, slechts doelt op de suggestie dat hij “tijdens dat ontbijt de vragen had kunnen doorspelen”.

In de verbazing dat zijn “doen en laten buiten de diensturen door [verzoekster] [wordt] gecontroleerd en geïnterpreteerd”, kan evenmin een “weerlegging” van het ontbijt zelf worden gelezen. Integendeel, de

bestuursdirecteur legt uit dat het “buiten de diensturen” heeft plaatsgevonden, een gegeven waarop verzoekster zelf geen enkele toespeling heeft gemaakt.

Ook zijn bemerking dat hij “niet [inziet] hoe de goede verstandhouding tussen collega’s die al geruime tijd in dezelfde dienst samenwerken beschouwd kan worden als een teken van partijdigheid van [zijnentwege]”, leest als een bevestiging, eerder dan als een ontkenning van het door verzoekster onder de aandacht gebrachte gezamenlijke ontbijt.

21.6. De verwerende partij verwijst in dat verband tevens naar het voorstel van het Bestuurscomité van 29 maart 2023. Het antwoord van het Bestuurscomité, dat overigens woordelijk terugkeert in de (oorspronkelijk) bestreden beslissing, luidt als volgt:

“In antwoord hierop wordt erop gewezen dat [verzoekster] in haar opmerkingen van 24 oktober 2022 zelf aangeeft dat zij deze aantijging van derden heeft vernomen; zij heeft dit m.a.w. niet zelf vastgesteld noch voert zij enig concreet bewijs van deze vermeende gebeurtenissen aan. Evenmin maakt zij aannemelijk op welke wijze de legitieme indruk zou kunnen ontstaan dat de bestuursdirecteur de vragen en verwachte antwoorden aan een andere kandidaat zou hebben doorspeeld. Het loutere gegeven dat de bestuursdirecteur en [AV] gezamenlijk zouden hebben gegeten kan niet redelijkerwijze aanleiding geven tot de vrees dat de vragen zouden zijn doorgegeven. De bestuursdirecteur en [AV] werken binnen de betrokken dienst namelijk zeer geregeld samen en uit het loutere feit dat zij met elkaar zouden hebben gesproken tijdens een maaltijd kan geen enkele legitieme vrees volgen, aangezien zij voor de werkzaamheden van de dienst in ieder geval frequent contacten dienen te onderhouden. Overigens zou het tot een onmogelijke situatie leiden mocht men vereisen dat bevorderingsvoorstellen worden gedaan door personen die geen enkel contact hebben gehad met de betrokkenen; het statuut vereist namelijk dat het advies wordt uitgebracht door de betrokken hiërarchische meerderen en de griffier, die logischerwijs contacten hebben met hun personeelsleden. Mochten deze personen zich moeten onthouden, dan zou de benoemingsprocedure eenvoudigweg onwerkbaar worden.”

Ook daarin leest de Raad van State geen ontkenning van het gezamenlijke ontbijt.

Dat verzoekster “deze aantijging van derden heeft vernomen” – bedoeld wordt: het gezamenlijke ontbijt – en dus niet zelf heeft vastgesteld, is bezwaarlijk van aard om het feit zelf te ontcrachten. Dat doet het Bestuurscomité

overigens ook niet. Het is alleen van oordeel dat het “loutere gegeven” van dat ontbijt bij verzoekster “geen enkele legitieme vrees” vermag op te wekken “aangezien zij [*lees*: de bestuursdirecteur en AV] voor de werkzaamheden van de dienst in ieder geval frequent contacten dienen te onderhouden”.

21.7. Pas in haar laatste memorie betoogt de verwerende partij zonder omwegen dat van het ‘ontbijtgesprek’ geen bewijs wordt geleverd. Dat is, ook zonder de door verzoekster bijgebrachte verklaring van een collega in rekening te brengen, om de hiervóór aangegeven redenen niet geloofwaardig.

21.8. De Raad van State gaat bijgevolg ervan uit dat de betrokken bestuursdirecteur en AV op de ochtend van 16 juni 2022 – de dag waarop de interviews van de kandidaten voor de benoeming tot eerste directieraad in de dienst PRI, cel Protocol en Internationale Betrekkingen hebben plaatsgevonden – samen een ontbijt hebben genuttigd.

Voorts wordt niet beweerd, laat staan aangetoond, dat andere personen dan de bestuursdirecteur en AV bij dat ontbijt aanwezig waren.

21.9. Vervolgens rijst de vraag of dit een voldoende objectief gewettigde grond uitmaakt om de door verzoekster gevreesde subjectieve partijdigheid, of zelfs maar de schijn ervan, aan te tonen.

21.10. Het Bestuurscomité wijst in dat verband in zijn voorstel van 29 maart 2023 erop dat de bestuursdirecteur en AV “binnen de betrokken dienst [...] zeer geregeld [samenwerken]” en dat zij “voor de werkzaamheden van de dienst in ieder geval frequent contacten dienen te onderhouden”. De (oorspronkelijk) bestreden beslissing leest als een kopie.

In zijn nota van 6 oktober 2022 refereert de betrokken bestuursdirecteur aan de “goede verstandhouding tussen collega’s die al geruime tijd in dezelfde dienst samenwerken”.

21.11. Gewis kan worden aangenomen dat het loutere bestaan van een professionele of hiërarchische relatie tussen de bestuursdirecteur en een kandidaat niet volstaat om te doen veronderstellen dat deze bestuursdirecteur niet meer met de vereiste afstandelijkheid en onpartijdigheid over de verdiensten van de kandidaten kan oordelen.

In dit onderdeel van het middel levert verzoekster geen kritiek op het feit dat er een professionele relatie bestaat tussen de bestuursdirecteur en AV – verzoekster maakt immers deel uit van dezelfde dienst. Zij bekritiseert wél het feit dat in de ochtend vóór de interviews een ontbijt plaatsvond waarop de bestuursdirecteur en AV aanwezig waren.

21.12. Dat gesprek situeert de bestuursdirecteur, zoals gezien, zelf opvallend “buiten de diensturen”.

Niet wordt beweerd, laat staan aangetoond, dat dit ontbijt en het gesprek dat zich tussen de deelnemers daaraan zal hebben ontsponnen op dat precieze ogenblik – het zij herhaald: dezelfde dag als de interviews met de kandidaten – noodzakelijk waren voor de werkzaamheden van de dienst.

De bestuursdirecteur zelf mag dan wel gewagen van een “goede verstandhouding” met AV en de verwerende partij mag het “redelijkerwijs logisch” achten dat “collega’s die dagdagelijks samenwerken informele contacten zullen onderhouden, ook buiten de Kamer”. Zij overtuigen niet ervan dat verzoekster in deze concrete omstandigheden van de zaak – de ene deelnemer aan het ontbijt moet de andere deelnemer in het kader van een selectieprocedure dezelfde dag nog ondervragen – niet vermag aan te nemen dat er vrees bestaat dat de bestuursdirecteur de kandidaturen niet met de vereiste onpartijdigheid heeft benaderd.

Dat de kwestieuze ontmoeting zich buiten de werkomgeving heeft afgespeeld, versterkt alleen maar die vrees. Dat de ontmoeting en het gesprek tussen de bestuursdirecteur en AV “evengoed [hadden] kunnen gebeuren binnen de Kamer”, zoals de verwerende partij aanvoert, is volstrekt irrelevant.

Het gesprek werd nu eenmaal níét in de lokalen van de Kamer van volksvertegenwoordigers gehouden.

Welke beweegredenen eraan ten grondslag hebben gelegen om precies die dag buiten de werkomgeving af te spreken, laat de verwerende partij niet verstaan.

21.13. De conclusie is dat verzoekster, rekening houdend met de concrete elementen van de zaak, terecht gewag maakt van een objectief gerechtvaardigde indruk of schijn van partijdigheid, zodat zij de aangevoerde schending van het onpartijdigheidsbeginsel aannemelijk maakt.

21.14. De als terecht beoordeelde vrees voor een partijdige behandeling van de kandidaten door de bestuursdirecteur, moet geacht worden op de interviews en het door de betrokkene geformuleerde ‘gemotiveerde advies’ af te kleuren.

Dat noch uit de notulen van de interviews, noch uit het gemotiveerde advies, enige vooringenomenheid blijkt, is niet relevant. Immers, de concrete omstandigheden van de zaak – de enige interviewer heeft “buiten de diensturen” en buiten de werkomgeving een gesprek met een kandidate die hij later op de dag moet beoordelen; over de inhoud van dat gesprek wordt niets meegedeeld, of nog, zoals de verwerende partij het omschrijft, “[w]at het zogenaamde ‘ontbijt’ dan ook zou hebben behelsd, kan niemand, bij gebrek aan ondubbelzinnige en concrete bewijzen, feitelijk beoordelen of bewijzen” – maken dat de precieze impact van het gesprek tussen de bestuursdirecteur en AV niet *ipso facto* in de bijgebrachte notulen of in het advies aan de oppervlakte hoeft te verschijnen. Dat aan alle kandidaten dezelfde vragen werden gesteld, doet aan wat voorafgaat geen afbreuk.

21.15. De verwerende partij wijst terecht erop dat de bestreden benoeming een complexe administratieve rechtshandeling uitmaakt die “de resultante [is] van een interview, gevolgd door een gemotiveerd advies van de

hiërarchische oversten en de griffier, waarna het Bestuurscomité tot tweemaal toe een gemotiveerd voorstel heeft gedaan en tot slot het Bureau finaal heeft beslist”.

Dat verzoekster niet een gebrek aan onpartijdigheid verwijt aan de griffier, het Bestuurscomité of het Bureau, neemt niet weg dat de onregelmatigheid waarvan hiervóór sprake ook de eindbeslissing vitiesert.

Immers, in de (oorspronkelijk) bestreden beslissing wordt uitdrukkelijk verwezen naar het gemotiveerd advies van de bestuursdirecteur – “[u]it het administratief dossier blijkt dat de bestuursdirecteur en de hiërarchische meerderen van oordeel zijn dat [AV] de meest geschikte kandidaat is voor de functie van (eerste) directieraad bij de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen, Cel Protocol en Internationale Betrekkingen” – waarbij het Bureau zich aansluit. Daartoe steunt het Bureau op drie criteria die als “doorslaggevend” worden aangemerkt. Voor twee daarvan – “inhoudelijke vakkennis van de te behandelen materies” en “talenkennis” – wordt uitdrukkelijk en uitsluitend gerefereerd aan wat de betrokken bestuursdirecteur daarover in zijn gemotiveerd advies van 1 september 2022 heeft gesteld. Aan een eigen beoordeling van deze criteria komt het Bureau niet toe.

De Raad van State merkt voorts op dat die beoordeling door het Bureau – woordelijk – is terug te vinden in de nota van de bestuursdirecteur HR van 17 maart 2023 én in het advies van het Bestuurscomité van 29 maart 2023. Voor deze documenten gaat bijgevolg hetzelfde op.

De tussenkomst van de griffier blijkt tot slot beperkt te zijn gebleven tot de verklaring “Akkoord met het voorstel om [AV] te benoemen”.

21.16. Van de beoordelingen van de twee voormelde criteria kan overigens bezwaarlijk worden voorgehouden dat die objectief zijn af te leiden uit en bijgevolg uitsluitend teruggaan op de door de kandidaten ingediende stukken. Ze maken het voorwerp uit van een appreciatie, in dit geval uitsluitend door de bestuursdirecteur, “na alle kandidaten te hebben geïnterviewd”.

Die beoordelingen zijn, om de hiervóór aangehaalde redenen, problematisch.

21.17. Slotsom is dat geen van de administratieve organen van de Kamer van volksvertegenwoordigers die geroepen waren om in de voorliggende benoemingsprocedure in enige hoedanigheid tussen te komen, zich een eigen beeld van de kandidaten heeft gevormd dat los gezien kan worden van de wijze waarop de bestuursdirecteur de interviews en de kandidaten in zijn nota van 1 september 2022 heeft beoordeeld. Aldus hebben de tussenkomsten van deze organen de onregelmatigheid waaraan de (verslagen van de) interviews en het gemotiveerd verslag te lijden hebben, niet ongedaan kunnen maken.

Het argument dat het een niet-bindend advies betreft, vertoont bijgevolg geen relevantie.

22. Het middel is deels ongegrond en in de aangegeven mate gegrond.

B. Vijfde middel

23. Een vijfde middel is geput uit de schending van artikel 17, § 1, van het personeelsstatuut, van het zorgvuldigheidsbeginsel, van het redelijkheidsbeginsel, van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’, “minstens” van de materiële motiveringsplicht en van “het gelijkheidsbeginsel inzake benoemingen in openbare ambten, zoals vervat in de artikelen 10 en 11 doordat geen afdoende vergelijking van titels en verdiensten gebeurde in functie van de te begeven vacature”.

In een *eerste onderdeel* acht verzoekster deze bepalingen en beginselen geschonden “omdat de vergelijking gebeurde op basis van slechts drie criteria die niet beschouwd kunnen worden als omvattende alle vereiste algemene en bijzondere vaardigheden zoals beschreven in de functiebeschrijving en in artikel 17, § 1, van het Statuut door met name geen beoordeling te doen van het

vermogen tot en de ervaring inzake plannen, organiseren, coördineren en leidinggeven”.

Een *tweede onderdeel* “betreft het criterium ‘ervaring’”, waar verzoekster de schending ziet door “voorrang te geven aan de kandidaat met de meeste ervaring in tijd uitgedrukt, ongeacht de aard ervan, in de betrokken dienst als enige deelcriterium m.b.t. ervaring en door haar niet op gelijke wijze te beoordelen zoals de benoemde kandidaat door deze ervaring toe te rekenen die verzoekende partij ook heeft, maar waar naar niet verwezen wordt”.

In een *derde onderdeel*, dat betrekking heeft op het beoordelingscriterium ‘inhoudelijke vakkennis’, verwijt verzoekster de bestreden beslissing “geen rekening te houden met het diploma(niveau), geen rekening te houden met juridische ervaring/scholing en ten onrechte te oordelen dat verzoekende partij lacunes en tekortkomingen zou hebben en door haar niet op gelijke wijze te beoordelen zoals de benoemde kandidaat door deze kennis toe te rekenen die verzoekende partij ook heeft, maar waar naar niet verwezen wordt”.

In een *vierde onderdeel*, tot slot, levert verzoekster kritiek op de beoordeling van het criterium ‘talenkennis’, waarvan zij aanvoert dat “geen rekening [werd gehouden] met de eerdere beoordelingen ‘zeer goed’ van de talenkennis van verzoekende partij en deze enkel als ‘goed’ te beschouwen”.

24. Het aldus geformuleerde middel kan geen ruimere vernietiging opleveren dan de vernietiging op grond van het vierde middel.

De vernietiging op grond van het vierde middel betekent dat, om rechtsherstel te bieden, de procedure moet worden hernomen vanaf de interviews van de kandidaten. Hoe deze worden georganiseerd, valt binnen de discretionaire beoordelingsbevoegdheid van de verwerende partij, daaronder begrepen ook welke hiërarchische meerderen als beoordelaar bij het interview aanwezig zullen zijn en welke criteria relevant worden geacht voor de vergelijking van de kandidaten. Daarop vermag de Raad van State nu niet vooruit te lopen. Hetzelfde geldt uiteraard voor de concrete beoordeling van deze criteria.

Het vijfde middel wordt daarom niet beoordeeld.

VII. Overige middelen

25. Verzoekster heeft in haar verzoekschrift nog drie andere middelen aangevoerd.

Het auditoraatsverslag blijft beperkt tot een beoordeling van het vierde en het vijfde middel, “[v]ermits de bespreking en beoordeling van het eerste, tweede en derde middel niet tot een ruimere vernietiging aanleiding kunnen geven”.

Verzoekster verzet zich in haar laatste memorie niet tegen dat standpunt en dringt niet aan op de beoordeling van één of meer andere middelen.

Er is bijgevolg geen reden om het debat om die reden te heropenen.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van het Bureau van de Kamer van volksvertegenwoordigers van 19 april 2023 waarbij A.V. tot eerste directieraad bij de dienst Internationale Betrekkingen en Public Relations, cel Protocol en Internationale Betrekkingen, wordt benoemd en de beslissing van het Bureau van de Kamer van volksvertegenwoordigers van 24 januari 2024 waarbij A.V. in vast verband tot eerste directieraad bij de dienst Internationale Betrekkingen en Public Relations wordt benoemd.

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 24 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verzoekende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op zesentwintig februari tweeduizend vijftientwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Wouter Pas,	staatsraad,
Jurgen Neuts,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren