

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 221.229 van 30 oktober 2012
in de zaak A. 202.180/IX-7456**

In zake : Edwig ROYBERGHS
 wonend te 2222 Heist-op-den-Berg
 Oudesteenweg ITE 4
 waar woonplaats wordt gekozen

tegen :

het SELECTIEBUREAU VAN DE FEDERALE OVERHEID
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Emmanuel Jacubowitz
kantoor houdend te 1160 Brussel
Tedescolaan 7
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 24 oktober 2011, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van 26 augustus 2011 van het Selectiebureau van de Federale Overheid (Selor) waarbij Edwig Royberghs met een puntentotaal van 27 op 40 als tweede wordt gerangschikt in de lijst van de geslaagden van de vergelijkende selectie van geneesheer arbeidsongeschiktheid voor het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV).

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

De verzoeker heeft een verzoek tot voortzetting van het geding en een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 17 september 2012.

Staatsraad Daniël Moons heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Alexandra Vandeveld, die loco advocaat Emmanuel Jacobowitz verschijnt voor de verwerende partij, is gehoord.

Auditeur Melissa Celis 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. De verzoeker neemt op 12 april 2011 deel aan de door Selor georganiseerde selectie ANG 10075 geneesheer arbeidsongeschiktheid voor het RIZIV.

3.2. In het selectiereglement voor deze betrekking wordt aangegeven dat er één plaats vacant is bij de directie beheer van de medische zaken (DMZ) van het RIZIV, die onderverdeeld is in enerzijds een administratieve afdeling met een 25-tal administratieve medewerkers, twee verpleegkundigen en twee sociaal assistenten en anderzijds een medische afdeling met een team van vier geneesheren.

De voor de functie vereiste gedragsgerichte competenties worden in het selectiereglement als volgt omschreven:

- “- Je legt verbanden tussen verschillende gegevens, je genereert alternatieven en je trekt sluitende conclusies.
- Je neemt beslissingen op basis van (on)volledige informatie en je onderneemt doelgericht acties om deze beslissingen uit te voeren.
- Je geeft advies aan je gesprekspartners en je bouwt op basis van hun expertise een vertrouwensrelatie met hen op.
- Je beschikt over de inzet, de wil en de ambitie om resultaten te boeken. Je neemt je verantwoordelijkheid op voor de correctheid van ondernomen acties.
- Je creëert en bevordert de groepsgeest door meningen en ideeën te delen en door bij te dragen aan de oplossing van conflicten tussen collega's.
- Je beheert en plant actief je eigen groei in functie van de mogelijkheden, interesses en ambities door je eigen functioneren kritisch in vraag te stellen en je continu nieuwe inzichten, vaardigheden en kennis eigen te maken”.

De vergelijkende selectie bestaat uit een interview, voorafgegaan door een gevalstudie: voor de aanvang van het interview krijgen de kandidaten de nodige tijd om een gevalstudie voor te bereiden en tijdens het interview dienen zij hun bevindingen aan de selectiecommissie toe te lichten. Het interview beoogt de evaluatie van het profiel van de kandidaten in overeenstemming met de vereiste competenties, van hun motivatie en van hun affiniteit met het werkkterrein.

De selectiecommissie is samengesteld uit de plaatsvervanger van de afgevaardigd bestuurder van Selor, V. K., en uit twee assessoren, D. P. in zijn hoedanigheid van gewoon hoogleraar verzekeringsgeneeskunde en V. I. in haar hoedanigheid van geneesheer-inspecteur DMZ.

Om te slagen dienen de kandidaten 24 punten op 40 te behalen.

Met betrekking tot de lijst van geslaagden vermeldt het selectiereglement ten slotte het volgende:

“En als je geslaagd bent?

De rangschikking van de geslaagden wordt opgesteld op basis van de resultaten van het interview voorafgegaan door een gevalstudie.

Bij gelijkheid van punten, wordt de voorrang gegeven aan de oudste geslaagde.

Als je niet onmiddellijk aan de slag kan, kom je op een lijst terecht waaruit geput kan worden telkens er een plaats vrij is voor deze functie.

Hoelang blijft deze lijst geldig?

Na deze selectie wordt een lijst met maximum 15 geslaagden aangelegd die 2 jaar geldig blijft. Indien er voor de toekenning van de laatste plaats verscheidene geslaagden zijn met een gelijk aantal punten, wordt het maximum aantal geslaagden in hun voordeel verhoogd”.

3.3. Met een brief van 18 april 2011 wordt aan de verzoeker meegedeeld dat hij met een score van 27 op 40 geslaagd is, dat hij daarmee als tweede gerangschikt wordt in de rangschikking van de lijst van geslaagden en dat deze lijst van geslaagden geldig blijft tot en met 13 april 2013.

3.4. Op 16 juni 2011 dient de verzoeker bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in tegen voormelde beslissing van 18 april 2011 (zaak gekend onder het rolnummer A. 200.659/IX-7257).

3.5. Op 26 augustus 2011 deelt de afgevaardigd bestuurder van Selor aan de verzoeker mee dat de beslissing van 18 april 2011 wordt ingetrokken omwille van een gebrekkige formele motivering vermits de motivatiefiche – die naar aanleiding van het interview werd opgesteld – niet werd meegedeeld en dat de verzoeker eerstdaags een nieuwe beslissing zal ontvangen.

Dientengevolge stelt de Raad van State in zijn arrest nr. 217.303 van 18 januari 2012 vast dat het door de verzoeker op 16 juni 2011 ingestelde beroep tot nietigverklaring doelloos is geworden.

3.6. Met een schrijven van 26 augustus 2011 wordt aan de verzoeker opnieuw meegedeeld dat hij met een score van 27 op 40 geslaagd is, dat hij daarmee als tweede gerangschikt wordt in de rangschikking van de lijst van

geslaagden en dat deze lijst geldig blijft tot en met 13 april 2013. Dit is de thans bestreden beslissing.

In bijlage bij voormeld schrijven van 26 augustus 2011 worden aan de verzoeker een motivatiefiche en een feedbackrapport overgemaakt. De motivatiefiche bevat de verschillende aan de verzoeker toegekende deelscores, alsook de motivering hiervan. In het feedbackrapport wordt aan de verzoeker toegelicht wat volgt:

“[...]

Tijdens de mondelinge proef van bovenvermelde selectie peilden wij naar uw motivatie voor en uw inzicht in de functie (op 5 punten). Daarnaast werden de volgende competenties geëvalueerd:

- Informatie integreren (via de case – op 10 punten)
- Beslissen (via de case – op 5 punten)
- Adviseren (op 5 punten)
- Objectieven behalen (op 5 punten)
- In team werken (op 5 punten)
- Zichzelf ontwikkelen (op 5 punten)

[...]

U behaalde 27 punten op 40. Het vereiste minimum om te slagen bedraagt 24 op 40.

De selectiecommissie is van oordeel dat uw motivatie voor en uw beeld van de functie zeer goed is (5 punten op 5). U heeft een goed zicht op de taken en verantwoordelijkheden. Hierdoor slaagt u er ook behoorlijk goed in om de moeilijkheden die verbonden zijn aan de functie in te schatten. Ondanks andere aspecten die uw motivatie mee staven, is deze toch voornamelijk gericht op de functie-inhoud. U kent de missie van het RIZIV, alsook die van de Directie beheer van de Medische Zaken. U toonde een ruime interesse in menselijke schade en in verzekeringsgeneeskunde.

Informatie integreren is volgens de selectiecommissie goed ontwikkeld (8 punten op 10). U legt de juiste verbanden tussen informatie met verschillende inhoud, afkomstig uit verschillende bronnen. U slaagt er behoorlijk goed in om de verschillende kernelementen samen te brengen tot een coherent geheel. Op basis van deze beschikbare informatie komt u tot coherente conclusies. Situaties worden vanuit verschillende invalshoeken benaderd. U onderzoekt de mogelijke alternatieve verklaringen voor een bepaald resultaat.

Beslissen is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld (3 punten op 5). U neemt hoofdzakelijk correcte beslissingen waarvoor voldoende, maar

nog niet alle informatie aanwezig is, rekening houdend met de voor- en nadelen. Zodra u de gevolgen en alternatieven voldoende heeft ingeschat neemt u een beslissing. U zou de verschillende alternatieven echter nog grondiger kunnen onderzoeken alvorens te beslissen. De acties die u onderneemt dragen in voldoende mate bij tot het realiseren van de doelstellingen. Deze doelstellingen worden soms te weinig uitgewerkt in een concreet actieplan.

Adviseren is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld (3 punten op 5). U geeft inhoudelijk correct advies aan anderen dat gestoeld is op een samenhangende redenering. De boodschap die u brengt wordt niet versterkt door een aangepaste non-verbale communicatie. Hierdoor slaagt u er onvoldoende in een duurzame relatie met anderen op te bouwen gebaseerd op uw persoonlijke geloofwaardigheid. Desalniettemin geeft u blijk van expertise die naar waarde wordt geschat in uw organisatie en bij uw klanten.

Objectieven behalen is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld (3 punten op 5). U benut al eens opportuniteiten in het voordeel van de afdeling/directie. U neemt tegenover de organisatie de verantwoordelijkheid op voor de kwaliteit van de geleverde expertise. Wanneer nodig zal u voor gemaakte fouten en behaalde resultaten ten aanzien van derden verantwoording afleggen.

In team werken is volgens de selectiecommissie voldoende ontwikkeld (3 punten op 5). U bespreekt problemen en dossiers met de andere teamleden om zo tot een oplossing te komen. Door zelf samen te werken en te communiceren met de teamleden geeft u het goede voorbeeld. U voorkomt conflicten voldoende door al eens voorafgaande afspraken te maken met uw collega's.

Zichzelf ontwikkelen is volgens de selectiecommissie onvoldoende ontwikkeld (2 punten op 5). U kent uw eigen competenties en beperkingen en u bent er eerlijk over. Desondanks heeft u geen duidelijk beeld van uw professionele evolutiemogelijkheden. Door uzelf eens meer in vraag te stellen zou u gericht stappen kunnen ondernemen om uw ambities op lange termijn waar te kunnen maken.

[...]"

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van de partijen

4. Het middel is ontleend aan de schending van de materiële motiveringsplicht als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur en van de formele motiveringsplicht zoals vervat in de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen (hierna: de formele motiveringswet).

De verzoeker voert aan dat de motivering van zijn beoordeling niet afdoende is om hem toe te laten te begrijpen waarom hij pas als tweede gerangschikt wordt en dat zulks slechts mogelijk is indien hem de “volledige fiche” van de hoger gerangschikte kandidaat wordt overgemaakt, hetgeen te dezen niet is gebeurd.

In ondergeschikte orde voert de verzoeker aan dat het op basis van de op zijn “individuele fiche” vermelde motivering onvoldoende duidelijk is waarom hem slechts 27 op 40 werd toegekend. Hij laat gelden dat de bewuste motivering weinig tot nietszeggende standaardzinnen en zelfs flagrante onjuistheden bevat en betwist in dat verband de hem voor de generieke competentie “persoonlijke ontwikkeling” toegekende score van 2 op 5. Hij stelt dat het, gezien zijn studieloopbaan en, in mindere mate, zijn beroepsloopbaan onredelijk is om hem voor dit item een onvoldoende toe te kennen en dat een uiterst marginale toetsing zulks duidelijk maakt.

5. De verwerende partij antwoordt dat bij een examen waarin de competenties van de kandidaten worden gemeten, een motivatiefiche volstaat als formele motivering van de beslissing. De beoordeling van een kandidaat aan de hand van een dergelijke proef hangt niet zozeer af van het al dan niet correct beantwoorden van de gestelde vragen, maar vormt wel een neerslag van de

impressie die de globale prestatie van de kandidaat bij de selectiecommissie heeft gewekt. Er moet dan ook enkel duidelijk blijken welke motieven de selectiecommissie heeft gehanteerd. Er kan van de selectiecommissie niet verwacht worden dat zij de motieven van haar motieven kenbaar maakt door elk argument van haar beoordeling te koppelen aan een welbepaalde passage uit het interview. Evenmin reikt de verplichting tot formele motivering zo ver dat andere gegevens, zoals processen-verbaal van resultaten en kopieën van proeven, aan de betrokken kandidaat moeten worden meegedeeld. Onder verwijzing naar het arrest nr. 122.860 van 15 september 2003 inzake Wyffels stelt de verwerende partij dat zulks enkel kan worden bevolen wanneer de verzoeker gewichtige en concrete aanwijzingen aanbrengt die laten vermoeden dat zijn quoterings is aangetast door fouten of onregelmatigheden en kennelijk afwijkt van die van andere kandidaten en dat de verzoeker te dezen nalaat aan te tonen dat zijn quoterings kennelijk onredelijk of onjuist zou zijn.

In de mate dat de verzoeker argumenteert dat hij voor de generieke competentie “persoonlijke ontwikkeling” niet redelijk werd gequoteerd gelet op zijn beroepsloopbaan, antwoordt de verwerende partij dat vooreerst geen rekening gehouden kan worden met de eerdere loopbaan van de verzoeker aangezien deze niet pertinent is in de beoordeling of hij geschikt is voor een functie van arbeidsgeneesheer bij het RIZIV en voorts merkt zij op dat de verzoeker niet aantoonde dat het hem toegekende resultaat van 2 op 5 kennelijk onredelijk zou zijn. Zij zet uiteen dat er slechts sprake is van een kennelijk onredelijke beslissing indien het onbegrijpelijk is hoe de overheid, gelet op de concrete gegevens, tot een bepaalde beslissing is kunnen komen en stelt vervolgens vast dat de verzoeker nalaat om zelfs nog maar een begin van bewijs te leveren dat de motivering voor de hem op de generieke competentie “persoonlijke ontwikkeling” toegekende score kennelijk onredelijk is.

6. In zijn memorie van wederantwoord volhardt de verzoeker in zijn standpunt dat het zonder verdere motivering over de quoterings van de andere geslaagde kandidaten voor hem onmogelijk is te begrijpen waarom hij met zijn

puntentotaal van 27 op 40 nu precies als tweede werd gerangschikt. In dat verband stelt hij niet in te zien hoe de bekendmaking van de “volledige fiche” van een hoger gerangschikte kandidaat afbreuk kan doen aan diens persoonlijke levenssfeer, dat diens grondrecht hierop zwaarder weegt dan het grondrecht op arbeid/de vrije keuze van beroepsarbeid van de verzoeker. Hij stelt er te mogen van uitgaan dat de aard en inhoud van de aan de hoger gerangschikte kandidaat gestelde vragen dezelfde zijn als van deze die aan hem werden gesteld en dat, zoals blijkt uit zijn eigen motivatiefiche, op de bewuste motivatiefiche geen echt privacygevoelige gegevens vermeld staan. Voorts merkt hij op dat de fiches bovendien onder het toepassingsgebied van de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur vallen en dat zulks met zich meebrengt dat ze voor eenieder ter inzage liggen. Ten slotte stelt hij nog dat indien hij een civielrechtelijke procedure zou opstarten waarbij hij schade claimt voor het niet-verkrijgen van de job als gevolg van een foute rangschikking of quoterings, de kans reëel is dat de feitenrechter aan de verwerende partij zal opleggen om middels de overlegging van de individuele fiches van de kandidaten, het bewijs te leveren van een correcte rangschikking en quoterings.

Vervolgens tracht de verzoeker aan de hand van zijn beroeps- en studieloopbaan te illustreren dat de score van 2 op 5 die hem voor de generieke competentie “persoonlijke ontwikkeling” werd toegekend flagrant onjuist is. Ten slotte wijst de verzoeker er op dat hij reeds langer dan twintig jaar in de arbeidsgeneeskunde en de verzekeringsgeneeskunde werkt en dat de eerst gerangschikte kandidaat daarentegen nooit op een substantiële wijze binnen het vakgebied van de arbeidsgeneeskunde of de verzekeringsgeneeskunde heeft gewerkt. Hij acht het merkwaardig dat iemand met een dergelijk afwijkend profiel eerst werd gerangschikt en stelt dat zulks met zich meebrengt dat op verwerende partij een grotere dan normale verantwoordelijkheid rust om te motiveren waarom de eerst gerangschikte kandidaat wel degelijke beter scoorde dan de verzoeker, die twintig jaar ervaring in de sector heeft en blijkt geeft van een aantal relevante bijkomende en substantiële universitaire opleidingen.

Beoordeling

7. De artikelen 2 en 3 van de formele motiveringswet verplichten de overheid ertoe in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dat op een “afdoende” wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

De belangrijkste bestaansreden van de motiveringsplicht, zoals die wordt opgelegd door de voormelde wet van 29 juli 1991, bestaat erin dat de betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen, derwijze dat blijkt, of minstens kan worden nagegaan of de overheid is uitgegaan van gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct beoordeeld heeft, en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen, opdat de betrokkene met kennis van zaken zou kunnen uitmaken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.

8. Te dezen is in het schrijven van 26 augustus 2011 aan de verzoeker meegedeeld dat hij met een score van 27 op 40 geslaagd is en dat hij daarmee als tweede gerangschikt wordt in de rangschikking van de lijst van geslaagden en voorts zijn hem in bijlage bij dit schrijven de motivatiefiche en het feedbackrapport, die de behaalde score verantwoorden, overgemaakt. Uit deze gegevens blijkt dat het op basis van zijn puntenaantal is dat de verzoeker als tweede gerangschikt werd en zulks is volledig in overeenstemming met hetgeen hieromtrent in het selectiereglement is bepaald, met name dat de rangschikking van de geslaagden op basis van de resultaten wordt opgesteld en dat bij gelijkheid van punten de voorrang aan de oudste geslaagde wordt gegeven.

Op basis van de gegevens die hem werden meegedeeld, is de verzoeker aldus wel degelijk in staat te begrijpen waarom hij als tweede wordt gerangschikt, zodat de beslissing geacht moet worden afdoende te zijn gemotiveerd.

9. De verzoeker kan niet worden bijgevalen in zijn stelling dat de motiveringsplicht zo ver zou gaan dat ook de resultaten en de motivatiefiches van de andere kandidaten, minstens deze van de hoger gerangschikte kandidaat, moeten worden meegedeeld.

In de mate dat de verzoeker de overlegging van deze gegevens nodig acht om te kunnen aantonen dat de beoordeling van de selectiecommissie foutief is en dat aldus de materiële motiveringsplicht is geschonden, dient te worden opgemerkt dat een dergelijke voorlegging slechts vereist zou zijn indien de verzoeker gewichtige en concrete aanwijzingen aanbrengt die zouden kunnen doen vermoeden dat de quoterings is aangetast door fouten en onregelmatigheden. De verzoeker brengt geen enkel element aan dat zou kunnen wijzen op fouten en onregelmatigheden begaan bij de evaluatie door de selectiecommissie van de kandidaat die als eerste werd gerangschikt.

10. Uit de motivatiefiche blijkt dat de selectiecommissie de verzoeker heeft beoordeeld op de criteria “titel & ervaring” en “motivatie” enerzijds en “generieke competenties” anderzijds. Elk van de generieke competenties – “informatie integreren”, “beslissen”, “adviseren”, “objectieven behalen”, “in team werken” en “zichzelf ontwikkelen” – is voorts verder onderverdeeld in een aantal indicatoren waarbij telkens de beoordeling wordt aangegeven met “+”, “1/2”, “-” of “?”, hetgeen dan nog eens middels een specifieke schriftelijke motivering wordt gestaafd.

Anders dan de verzoeker in zijn middel aanvoert gaat het aldus helemaal niet om standaardformuleringen die zijn totaalscore motiveren.

11. De verzoeker betwist voorts de hem voor de generieke competentie “zichzelf ontwikkelen” toegekende score.

Blijkens de motivatiefiche werd aan de verzoeker hiervoor 2 op 5 toegekend en is hij op de diverse indicatoren als volgt beoordeeld: Voor “zichzelf in vraag stellen”, wordt in de motivatiefiche het “-” teken aangeduid voor wat betreft “heeft een duidelijk beeld van zijn professionele evolutiemogelijkheden” en “½” voor wat betreft “zet de nodige stappen om zijn/haar ambities op lange termijn waar te maken”. Voor “continu leren” wordt in de motivatiefiche het “+” teken aangeduid voor wat betreft “kent eigen competenties en beperkingen en is hier eerlijk over” en “?” voor wat betreft “vraagt om feedback over zijn/haar gedrag en past dit aan indien nodig”. Deze beoordelingen worden als volgt gemotiveerd: “Documenteert en informeert zichzelf om nieuwe kennis te vergaren en kennis up-to-date te houden. Kan de eigen sterke en zwakke punten beschrijven, de werkpunten zijn gekend. Kan de prof. evolutiemogelijkheden niet concreet benoemen”.

De verzoeker stelt enkel dat deze beoordeling flagrant onjuist is en verwijst daartoe naar zijn studie- en beroepsloopbaan. Hij verliest evenwel uit het oog dat een examen een momentopname is die op zich geen vergelijking toelaat met het professioneel verleden. Hij toont dan ook geenszins aan dat deze beoordeling volkomen onterecht is.

12. Vermits de verzoeker voorts de beoordeling van de overige generieke competenties niet in vraag stelt, kan niet worden ingezien dat de hem uiteindelijk toegekende score van 27 op 40 een kennelijk onredelijke beoordeling zou zijn van de toetsing van verzoekers profiel aan “titel & ervaring” en “motivatie” enerzijds en aan een aantal generieke competenties anderzijds.

13. Het middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

14. Het middel is ontleend aan de schending van de onpartijdigheid als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

De verzoeker voert aan dat D. P. – één van de leden van de selectiecommissie –, vermits deze deeltijds in dienst is van een mutualiteit, een ruime invulling van het arbeidsongeschiktheids criterium uit artikel 100 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (hierna: de wet van 14 juli 1994) voorstaat, terwijl hij tijdens het interview aan het voornoemde criterium een andere – striktere – invulling heeft gegeven die gesteund wordt door de wet, de rechtspraak en (in mindere mate) de rechtsleer. Zulks heeft er, aldus de verzoeker, ontegensprekelijk toe bijgedragen dat hij vanwege D. P. een veel lagere quoterings heeft gekregen dan deze die hij op basis van zijn capaciteiten verdient. Volgens de verzoeker heeft D. P. hiermee willen vermijden dat hij op de eerste plaats van de lijst van geslaagden zou eindigen en dat hij aldus de volgens hem correcte invulling van het voornoemde criterium zou kunnen proberen af te dwingen naar aanleiding van de functie van geneesheer arbeidsongeschiktheid voor het RIZIV die hij dan zou invullen. De verzoeker besluit dan ook dat D. P. in dezen partijdig heeft gehandeld.

15. De verwerende partij antwoordt dat de verzoeker geenszins wettig vastgestelde feiten aanbrengt die aan de onpartijdigheid van D. P. zouden kunnen doen twijfelen en dat hij al evenmin aantoonde dat de vermeende partijdigheid van D. P. de selectiecommissie in haar geheel heeft kunnen beïnvloeden. In dat verband merkt zij nog op dat de selectiecommissie voor het overige bestaat uit een vertegenwoordiger van Selor en een medewerker van het RIZIV en dat geen van beiden enige band met de mutualiteiten heeft, maar

integendeel – nu zij voor de overheid werkzaam zijn – eerder verzoekers invulling van het arbeidsongeschiktheids criterium genegen zouden zijn.

16. De verzoeker repliceert dat D. P. voorzitter is van de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit en dat V. I. lid is van deze commissie en leidt hieruit af dat de beoordeling die V. I. hem tijdens de selectie heeft gegeven, beïnvloed werd door D. P. en dat er aldus sprake is van “partijdigheid op directe wijze” in hoofde van D. P. Voorts is er volgens hem ook sprake van “partijdigheid op indirecte wijze” zoals hij dit in zijn verzoekschrift heeft aangevoerd, met name doordat D. P. op basis van zijn afhankelijkheid als werknemer van een mutualiteit opteert voor een te ruime invulling van het arbeidsongeschiktheids criterium van artikel 100 van de wet van 14 juli 1994, waardoor dit lid van de selectiecommissie partij kiest voor de kandidaat die er eveneens een te ruime interpretatie op nahoudt, en dus niet voor de verzoeker die een correcte lezing van dit arbeidsongeschiktheids criterium voorstaat. De verzoeker besluit dat de afhankelijkheid van D. P. tot partijdigheid heeft geleid en dat er minstens een schijn van partijdigheid in hoofde van dit lid van de selectiecommissie bestaat. In dat verband stelt de verzoeker zich nog de vraag waarom de verwerende partij net D. P. in de selectiecommissie heeft opgenomen, terwijl er in Vlaanderen meerdere hoogleraren sociaal recht zijn die niet verbonden zijn aan een mutualiteit – die, aldus de verzoeker, een instelling is die in deze selectieprocedure een duidelijk belang heeft dat tegengesteld is aan het belang van de federale overheid (RIZIV) – en die dus niet “afhankelijk” zijn.

Beoordeling

17. In het kader van de selectie is de verzoeker beoordeeld door een selectiecommissie die was samengesteld uit de plaatsvervanger van de afgevaardigd bestuurder van Selor, V. K., en uit twee assessoren, D. P. in zijn hoedanigheid van gewoon hoogleraar verzekeringsgeneeskunde en V. I. in haar hoedanigheid van geneesheer-inspecteur DMZ. De beoordeling van de verzoeker is aldus gebeurd door een collegiaal orgaan.

18. Ten aanzien van een collegiaal orgaan kan de aantasting van de onpartijdigheid slechts worden aangenomen als de verzoeker enerzijds precieze, wettelijk vastgestelde feiten aanvoert die een partijdige opstelling bewijzen van één of meer leden van het orgaan en anderzijds uit de omstandigheden van de zaak blijkt dat de partijdigheid van dit lid of deze leden een invloed kan hebben gehad op het gehele orgaan.

19. Vooreerst moet worden vastgesteld dat de verzoeker niet bewijst aan de hand van precieze feiten dat D. P. als lid van de selectiecommissie, zich partijdig heeft opgesteld.

Het is immers niet omdat D. P. deeltijds tewerkgesteld zou zijn bij een mutualiteit dat hierdoor zijn partijdigheid ten aanzien van de verzoeker is aangetoond, en dit louter omwille van het feit dat de verzoeker een andere interpretatie zou geven aan het arbeidsongeschiktheids criterium van artikel 100 van de wet van 14 juli 1994 dan de interpretatie die D. P. van dit criterium zou voorstaan. Uit het administratief dossier blijkt bovendien niet – en de verzoeker toont dit ook niet aan – dat de kandidaten van de voorliggende vergelijkende selectie beoordeeld werden op basis van de invulling die zij geven aan dit arbeidsongeschiktheids criterium. Zij werden integendeel beoordeeld op basis van enerzijds hun “titel & ervaring” en “motivatie”, en anderzijds aan de hand van een aantal generieke competenties. En zelfs al zou de verzoeker tijdens het interview een andere interpretatie van het arbeidsongeschiktheids criterium hebben voorgestaan dan één van de leden van de selectiecommissie, dan nog blijkt uit het administratief dossier niet dat dit enige invloed heeft gehad op de aan de verzoeker gegeven beoordeling. Dat D. P. als deeltijds werknemer van een mutualiteit zou hebben willen verhinderen dat de verzoeker als eerste werd gerangschikt en aldus zou worden aangesteld in de vacante functie van geneesheer arbeidsongeschiktheid is een loutere bewering, die de verzoeker geenszins staaft en die niet blijkt uit het administratief dossier.

20. Voorts toont de verzoeker ook niet concreet aan in welke mate de beweerde partijdigheid van D. P. enige invloed zou hebben gehad op de selectiecommissie in haar geheel.

In zijn memorie van wederantwoord stelt de verzoeker wel dat D. P. en V. I. beiden deel uitmaken van de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit, waaruit hij afleidt dat D. P. V. I. zou hebben beïnvloed. Vooreerst maakt de verzoeker met deze stelling al geen gewag van een beïnvloeding van de selectiecommissie in haar geheel en voorts wordt opnieuw vastgesteld dat de verzoeker zich beperkt tot een loutere bewering, waarvoor hij zelfs niet een begin van bewijs bijbrengt. Dat twee van de drie leden van de selectiecommissie tevens allebei lid zijn van een andere commissie, toont voorts niet aan dat het ene lid in het kader van de voorliggende selectie het andere lid zou hebben beïnvloed. Beide voornoemde leden zijn in het kader van de voorliggende selectie opgetreden in hun hoedanigheid van lid van de selectiecommissie en niet in hun hoedanigheid van lid van de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit.

21. Het middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

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

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 30 oktober 2012, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

André Vandendriessche,	kamervoorzitter,
Daniël Moons,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

André Vandendriessche