

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 229.946 van 22 januari 2015
in de zaak A. 205.568/IX-8205**

In zake: Werner VAN DEN BERGH
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Eddy Conruyt
 kantoor houdend te 1730 Asse
 Broekeweg 32-34
 bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

 het OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK
 WELZIJN VAN LEUVEN
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Dany Socquet
 kantoor houdend te 3080 Tervuren
 Merenstraat 28
 bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 11 juli 2012, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van 19 juni 2012 van het vast bureau van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Leuven waarbij Werner Van den Bergh wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid, alsook van de daaraan voorafgaande beslissing van 15 mei 2012 van de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Leuven waarbij zijn ongunstige evaluatie wordt behouden.

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.

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 18 december 2014.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Diederik Van Ginderachter, die *loco* advocaat Eddy Conruyt verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Dany Socquet, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Iris Verheven 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. Verzoeker is met ingang van 1 juni 2001 benoemd tot halftijds geneesheer-psychiater bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (hierna: OCMW) van Leuven.

3.2. Op 27 januari 2011 wordt aan verzoeker de evaluatie ‘ongunstig onvoldoende’ toegekend voor de evaluatieperiode 2009-2010.

Deze evaluatie is toegelicht als volgt:

“Betreffende functioneringsgesprek: Tenzij sporadische teambesprekingen werd er geen teamwerking rond psychiatrische patiënten uitgebouwd. Het OCMW vertegenwoordigen in overlegorganen werd niet uitgevoerd. Het volgen van relevante bijscholingen of opleidingen werd niet uitgevoerd of toch niet aangevraagd en gerapporteerd. Aan de competentieverhoging van de medewerkers werd niet gewerkt.

Werner kan goed psychiatrische diagnoses stellen en zijn farmacologische behandelingen zijn doordacht.

Teamwerking, niet medicamenteuze behandelingen opzetten, opvolgen/begeleiden van bewoners en aanleren van dingen aan de medewerkers neemt hij onvoldoende op.

Hij neemt weinig initiatief om een positieve inbreng te hebben bij beleidskeuzes ivm psychiatrische problematiek in het algemeen en de dementieproblematiek in het bijzonder.

Hij zoekt niet naar mogelijkheden om de residenten een betere begeleiding te garanderen

Noch in het WZC Ter Vlierbeke noch in het WZC Ter Putkapelle heeft hij een voet in huis. Hij wacht tot er iemand hem solliciteert om eens een bezoek te brengen.

Hij toont te weinig interesse in de psychogeriatric, wat ook tot uiting komt in zijn bijscholingen die niet op dit vakgebied gericht zijn.

Hij komt te weinig op de werkvloer om zijn opdracht ten volle te vervullen.”

Verzoeker noteert op het evaluatieverslag als opmerking: “Teveel om toe te voegen, en van geen belang omdat het aan de evaluatie niets verandert”.

3.3. Eveneens op 27 januari 2011 wordt door verzoekers evaluatoren – eerste evaluator L. N., coördinerend en raadgevend arts van de dienst Instellingen van het OCMW, en tweede evaluator P. S., directeur-coördinator van de dienst Coördinatie Instellingen – met verzoeker een planningsgesprek gevoerd met betrekking tot de evaluatieperiode 2011-2012.

Het verslag van dit gesprek wordt met een aangetekende brief van 3 maart 2011 naar verzoeker gezonden.

3.4. Op 5 mei 2011, 13 september 2011 en 8 december 2011 worden door de evaluatoren met verzoeker functioneringsgesprekken gevoerd.

3.5. Op 7 maart 2012 heeft een evaluatiegesprek met verzoeker plaats. De evaluatoren geven aan verzoeker andermaal een negatieve beoordeling.

Deze wordt toegelicht als volgt:

“Werner heeft het afgelopen jaar meer gepresteerd dan voorheen. Doch zijn prestaties blijven ruimschoots onvoldoende om positief geëvalueerd te worden. Werner werkt een drietal uren per week voor het OCMW, terwijl hij halftijds in dienst is. Werner heeft goede relaties met de psychiatrische ziekenhuizen waardoor de doorverwijzing in twee richtingen tussen het OCMW en de sector psychiatrie vlot verloopt. Werner volgt voldoende bijscholingen om bij te blijven in het domein van de gerontopsychiatrie. Werner heeft het voorbije jaar een vorming rond depressie bij ouderen gegeven aan de afdelingen van 3 van de 4 WZC. Werner neemt deel aan de meeste bijeenkomsten van de stuurgroep dementie waarop hij uitgenodigd wordt.

Werner heeft zeer weinig patiënten in de WZC van het OCMW (een tiental). Werner ondersteunt de teams van de afdelingen van de verschillende WZC onvoldoende. Hij stelt dit niet te kunnen omdat hij te weinig casuïstiek heeft en omdat hij enkel iets kan doen nav een individuele patiëntenbehandeling op doorverwijzing van een huisarts. Enkele afdelingen waar hij toevallig wel patiënten heeft ervaren dit in casu soms wel als ondersteunend, maar dat is geen algemeen fenomeen voor de gehele organisatie. De meeste afdelingen onder vinden geen ondersteuning.

Op enkele uitzonderingen van medewerkers waarmee Werner goed overeenkomt na, loopt de samenwerking met het personeel stroef. Werner neemt te weinig initiatief om zinvolle dingen te doen, om relaties uit te bouwen met medewerkers en huisartsen, om invulling te geven op een nuttige manier aan zijn job in de WZC van OCMW Leuven in verhouding tot zijn aanstelling.

Werner biedt veel weerstand tegen opdrachten die zijn leidinggevend hem geven. Zelf doet hij ook te weinig voorstellen van prestaties die hij wel zou kunnen leveren. Alle beleidsvoorstellen die hem gevraagd zijn, heeft hij niet gedaan. Werner is niet loyaal naar de organisatie toe in de zin dat hij opdrachten weigert uit te voeren of gewoonweg niet uitvoert en veel te weinig inzet, initiatief en inspanningen toont om zijn job een invulling te geven die tegemoetkomt aan de behoeften en verwachtingen van de organisatie. Werner geeft er blijk van zich niet te kunnen inleven in wat een psychiater voor een organisatie als de WZC van het OCMW kan doen. Werner schermt voortdurend met deontologie om opdrachten niet te hoeven uitvoeren maar stelt zelf niets in de plaats. Hij wijt zijn gebrek aan output volledig aan externe factoren zoals de doorverwijzing door huisartsen en ziet niet wat hij zelf kan doen. Dit alles toont aan dat zijn engagement naar OCMW toe zeer klein is. Op die manier zit Werner in een negatieve spiraal van zeer beperkte output voor zijn werkgever.

Om al deze redenen is onze evaluatie van zijn functioneren negatief. Op basis van deze evaluatie stellen we voor Werner Van den Bergh conform de Rechtspositieregeling te ontslaan.”

Verzoeker voegt ditmaal zijn opmerkingen toe aan het evaluatieverslag.

3.6. Op 19 maart 2012 dient verzoeker tegen deze laatste negatieve evaluatie een beroep in bij de evaluatiecommissie. In zijn beroepschrift bekritiseert hij de negatieve elementen van zijn evaluatie.

3.7. Op 10 mei 2012 worden verzoeker en zijn beide evaluatoren door de evaluatiecommissie gehoord.

Diezelfde dag nog adviseert de evaluatiecommissie om het evaluatieresultaat ‘ongunstig’ te behouden. Zij beantwoordt in haar advies de opmerkingen uit het gemotiveerde beroepschrift en besluit dat “de betwiste evaluatie redelijkerwijze in verhouding staat tot de vaststellingen over de verschillende evaluatiecriteria en evenwichtig is”. Zij voegt er nog aan toe dat “[h]oewel Werner Van Den Bergh tijdens de hoorzitting kort even heeft aangegeven dat andere factoren naast de evaluatiecriteria meegespeeld hebben, [...] door hem geen voorbeelden daarvan aangehaald of door de evaluatiecommissie gevonden [werden] tijdens de beroepsprocedure”.

3.8. Op 15 mei 2012 beoordeelt de secretaris van het OCMW de bezwaren van verzoeker en het advies van de evaluatiecommissie. Hij besluit “op basis van de elementen uit het dossier dat het vaststaand en ontegensprekelijk is dat W. Van Den Bergh een aantal belangrijke taken niet heeft opgenomen en te weinig inspanningen heeft geleverd om zijn functie naar behoren uit te voeren”.

De secretaris beslist dan ook om het evaluatieresultaat ‘ongunstig’ van verzoeker te behouden.

Deze beslissing is het tweede voorwerp van het voorliggende beroep.

3.9. Met een brief van 29 mei 2012 wordt verzoeker ervan in kennis gesteld dat het hoofd van het personeel van het OCMW een “gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid” heeft geformuleerd en wordt hij uitgenodigd voor een hoorzitting van het vast bureau op 5 juni 2012.

3.10. Op vraag van de raadsman van verzoeker wordt die hoorzitting uitgesteld.

Op 12 juni 2012 wordt verzoeker, bijgestaan door zijn raadsman, door het vast bureau gehoord.

3.11. Op 19 juni 2012 beslist het vast bureau verzoeker te ontslaan wegens beroepsongeschiktheid, met een opzegtermijn van negen maanden die ingaat op 1 juli 2012.

Deze beslissing steunt op de volgende motieven:

“Het Vast Bureau is van oordeel dat de evaluatie inhoudelijk en vormelijk geen tekortkomingen vertoont en dat uit deze tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid niet voldoet.

Het Vast Bureau stelt vast dat Mr. Conruyt een opmerking maakt over de regelmatigheid van de procedure en dat hij stelt dat de evaluatie tijdens de begeleidingsfase dient te gebeuren tijdens een periode van twaalf maanden, in het geval van het personeelslid lopende van 27 januari 2011 tot en met 26 januari 2012. Mr. Conruyt stelt dat het planningsgesprek plaats vond op 27 januari 2011 en dat de bijhorende afsprakennota niet ter kennis gebracht werd aan het personeelslid op die datum, maar pas op 3 maart 2011. Het Vast Bureau merkt op dat de procedure volledig correct verlopen is volgens de bepalingen en artikels van de rechtspositieregeling van OCMW van Leuven. Het Vast Bureau stelt vast dat de evaluatieperiode begon te lopen van 3 maart 2011 tot en met 2 maart 2012 en dat de kennisgeving van de bijhorende afsprakennota aan het planningsgesprek gebeurde op 3 maart 2011, daar waar het planningsgesprek reeds plaats vond op 27 januari 2011. Het argument van Mr. Conruyt dat de periode van twaalf maanden niet gerespecteerd zou zijn, is niet in overeenstemming met de realiteit volgens de stukken uit het dossier, aldus het Vast Bureau.

Het Vast Bureau stelt vast dat Mr. Conruyt zegt dat conform artikel 89 van de rechtspositieregeling de tweede evaluator, zijnde mevrouw [S.], kan bemiddelen wanneer het personeelslid zich niet kan vinden in de afspraken van het planningsgesprek gemaakt door de eerste evaluator, dr. [N.].

Mr. Conruyt merkt op dat alle gesprekken, waaronder ook de functioneringsgesprekken, onmiddellijk geleid werden door mevrouw [S.] terwijl beide evaluatoren steeds aanwezig zijn geweest en het haar taak was in die fase om te bemiddelen indien er onenigheid was tussen de eerste evaluator en het betrokken personeelslid. Mr. Conruyt merkt op dat artikel 89 miskend is. Het Vast Bureau stelt dat er geen enkele aanwijzing is en geen enkel concreet element wordt aangebracht om een dergelijk besluit te trekken.

Het Vast Bureau stelt vast dat Mr. Conruyt verwijst naar artikel 91 van de rechtspositieregeling dat stelt dat er tweerichtingsverkeer moet zijn tijdens de procedure en dat het niet mag gaan over een tekst die opgesteld wordt door een evaluator, maar een tekst die geconcretiseerd wordt door overleg tussen het bestuur en het betrokken personeelslid. In dit geval is er nooit sprake geweest van enig overleg of tweerichtingsverkeer, het document dat het personeelslid kreeg voorgelegd was een dictaat dat reeds op papier stond toen hij aan het gesprek begon en waarvan op geen enkel moment is afgeweken. Mr. Conruyt stelt dat er geen sprake was van wederzijdse inbreng. Het Vast Bureau stelt dat het personeelslid meermaals de gelegenheid gekregen heeft om een actieve inbreng te doen volgens de regels en de procedure van de rechtspositieregeling en dat dit ook duidelijk blijkt uit de documenten van het evaluatiedossier.

Het Vast Bureau merkt op dat Mr. Conruyt zegt dat het personeelslid nooit geconfronteerd is geweest met de functiekaart en dat volgens Mr. Conruyt het personeelslid tevergeefs heeft gevraagd naar een concrete invulling van de functiekaart. Het Vast Bureau is van oordeel dat het personeelslid wel degelijk op de hoogte was van de functiekaart en dat dit ook duidelijk blijkt uit de documenten van het evaluatiedossier. Tevens merkt het Vast Bureau op dat de taken zeer concreet geformuleerd werden en dat de raadsman van het personeelslid zelf zegt, tijdens de hoorzitting, dat het personeelslid een deel van de opdrachten die in de functiekaart staan, heeft uitgevoerd.

Het Vast Bureau merkt op dat het personeelslid en zijn raadsman bevestigen dat het personeelslid niet halftijds op de werkvloer aanwezig is. Het personeelslid stelt dat hij steeds beschikbaar is. Het Vast Bureau stelt dat het personeelslid meer inspanningen had kunnen en moeten doen om via zijn aanwezigheid op de werkvloer zijn inhoudelijke opdrachten uit te voeren en de samenwerking te verbeteren. Dit was een ontegensprekelijk en belangrijk aandachtspunt in het verbetertraject. Echter door zijn zeer geringe aanwezigheid en inspanningen op de werkvloer was het schier onmogelijk om aan de haalbare en gestelde verwachtingen te voldoen. Bepaalde opdrachten uit de functiekaart heeft het personeelslid niet opgenomen.

Het Vast Bureau stelt vast dat het personeelslid bevestigt dat hij een beperkt aantal patiënten had. Hij stelt dat volgens de deontologie van de orde der geneesheren hij de patiënten niet zelf kan uitpikken of ronselen. Hij zegt dat een huisarts steeds moet doorverwijzen. Het Vast Bureau is van oordeel dat het behoorlijk opnemen van patiëntoverschrijdende opdrachten en voldoende aanwezigheid op de werkvloer zouden bijgedragen hebben tot zijn

(naam)bekendheid waardoor ongetwijfeld vaker doorverwijzingen zouden gebeurd zijn.

Het Vast Bureau stelt vast dat het personeelslid en Mr. Conruyt stellen dat de ondersteuning aan de afdelingen niet kan gegeven worden doordat er te weinig casuïstiek is. Het Vast Bureau stelt op basis van de voorliggende elementen, los van elke casuïstiek, dat het personeelslid manifest te weinig initiatief heeft genomen en te weinig ondersteuning heeft geboden aan de afdelingen op het vlak van patiëntoverschrijdende opdrachten en het beleidsmatig werk (zie functiekaart).

Het Vast Bureau stelt vast dat Mr. Conruyt en het personeelslid aanhalen dat het personeelslid een onderzoek moest voeren naar het gebruik van psychofarmaca in de instellingen van het OCMW in opdracht van zijn leidinggevende(n). Het personeelslid stelt dat hij een lijst met 26 punten voorgeschoteld kreeg aangaande dit onderzoek. Het personeelslid heeft de lijst op de hoorzitting niet bij (tevens is het geen onderdeel van het dossier) en zegt dat hij het later zal bezorgen aan het Vast Bureau. Het Vast Bureau gaat akkoord om de vragenlijst toe te voegen aan het dossier. Tevens stelt het personeelslid dat zoiets deontologisch niet kan, aangezien hij dan inzage zou moeten hebben in individuele patiëntendossiers. Het Vast Bureau is van mening dat op basis van de vragenlijst geen enkele inbreuk zou gepleegd moeten worden op het vlak van de deontologische regels aangezien de vragen steeds gaan over aantallen en de vraag hoeveel bewoners welke soort van psychofarmaca nemen. Deze informatie kan bekomen worden zonder de dossiers te moeten inkijken en de namen te kennen van de patiënten. Andere actoren kunnen perfect die informatie aanleveren die gevraagd werd, zonder de deontologische regels te overtreden.

Op basis van de elementen uit het dossier concludeert het Vast Bureau dat de samenwerking met het personeelslid zijn leidinggevendens zeer stroef verliep. Het personeelslid refereert tijdens de hoorzitting(en) naar een mail waarin twee medewerkers aangeven dat de samenwerking met het personeelslid goed verliep. Het Vast Bureau kan bezwaarlijk aannemen dat dit als doorslaggevend kan beschouwd worden bij de beoordeling van dit gegeven in het geheel van het werkgebied van de WZC's. Het personeelslid geeft zelf aan dat hij op bepaalde afdelingen nooit kwam, wat het uiteraard moeilijk maakt om een vlotte samenwerking te bewerkstelligen.

Het Vast Bureau is van mening dat op basis van de gegeven elementen kan gesteld worden dat enkel de regelmatige aanwezigheid op de doktersvergaderingen van de betrokkene absoluut niet voldoende was om een meerwaarde te genereren op beleidsmatig vlak. Het personeelslid heeft te weinig inspanningen geleverd om beleidsmatig opdrachten te formuleren en uit te tekenen, aldus het Vast Bureau. Meermaals hebben zijn leidinggevendens aan de betrokkene gevraagd om initiatieven te nemen en om zijn job een zinvolle invulling te geven op patiëntoverschrijdend niveau. Dit bleef echter zonder resultaat.

Het Vast Bureau komt tot de bevinding op basis van het dossier dat, zoals het personeelslid en Mr. Conruyt zelf aangeven, een aantal opdrachten correct werden ingevuld zoals het volgen en geven van opleidingen en de deelname aan sommige vergaderingen. Een aantal belangrijke patiëntoverschrijdende taken werden evenwel niet opgenomen door de betrokkene. Het personeelslid en zijn raadsman zeggen dat deze taken medisch deontologisch niet kunnen opgeno-

men worden door de betrokkene. Het Vast Bureau stelt dat het personeelslid op de hoogte was van de opdrachten in de functiekaart. Deze opdrachten werden door het personeelslid voorgelegd aan de orde der geneesheren, deze werden door deze orde echter niet als niet-deontologisch beoordeeld.

Het Vast Bureau noteert de opmerking van het personeelslid dat hij zich niet van de indruk kan ontdoen dat het bestuur al jaren om één of andere reden niet verder wenst te werken met hem en dat alle middelen dan goed zijn wat hij ook doet. Het personeelslid stelt dat wanneer hij ontslagen wordt, hij alle rechtsmiddelen zal gebruiken. Het Vast Bureau constateert rekening houdend met het dossier dat de betrokkene alle kansen is geboden om in het verbetertraject en de ganse evaluatieperiode zich te herpakken en de evaluatie om te buigen naar een positief resultaat. Het Vast Bureau besluit echter dat de betrokkene verzuimd heeft om te werken aan de vele en belangrijke aandachtpunten en tekortkomingen in zijn functioneren.

Het Vast Bureau is dan ook van oordeel op basis van de elementen uit het dossier dat het vaststaand en ontegensprekelijk is dat het personeelslid een aantal belangrijke taken niet heeft opgenomen en te weinig inspanningen heeft geleverd om zijn functie naar behoren uit te voeren. De leidinggevendenden hebben herhaaldelijk en in meerdere gesprekken gewezen op de tekortkomingen in de attitude en taakuitvoering van de betrokkene.”

Deze beslissing is het eerste voorwerp van het voorliggende beroep.

Ze wordt met een brief van 21 juni 2012 aan verzoeker ter kennis gebracht.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

4.1. Verzoeker betwist in een eerste middel de regelmatigheid van de evaluatieprocedure en voert de schending aan van substantiële of op straffe van nietigheid voorgeschreven vormen.

4.2. Een *eerste middelonderdeel* ontleent hij aan de schending van artikel 80 van de rechtspositieregeling van het personeel van het OCMW van Leuven (hierna: de rechtspositieregeling).

Verzoeker betoogt dat “het eerste evaluatiejaar [liep] van 1 januari 2010 tot 31 december 2010 en het tweede jaar van 1 januari 2011 tot 31 december 2011”, maar dat “geen evaluatie [plaatsvond] in de eerste twee maanden van de tweede evaluatieperiode, aangezien de afsprakennota slechts op [3 maart 2012] aan verzoeker werd betekend en officieel ter kennis gebracht”.

4.3. In een *tweede middelonderdeel* laat verzoeker gelden dat de tussentijdse evaluatie niet werd uitgevoerd, alleszins hem niet ter kennis werd gebracht binnen zes maanden vanaf 1 januari 2011, zoals voorgeschreven door artikel 87, § 3, van de rechtspositieregeling.

4.4. In een *derde middelonderdeel* voert verzoeker de schending aan van artikel 89 van de rechtspositieregeling.

Hij stelt dat de bemiddeling waarin is voorzien door de voormelde statutaire bepaling nooit heeft plaatsgevonden. Hij zet in dit verband uiteen dat het planningsgesprek van 27 januari 2011 werd geleid door de tweede evaluator, die niet-medisch geschoold is en wier taak het eigenlijk is zo nodig te bemiddelen, terwijl het planningsgesprek en de afsprakennota dienden uit te gaan van de eerste evaluator. Het vast bureau stelt weliswaar dat er geen enkele aanwijzing is en geen enkel concreet element wordt aangebracht waaruit deze gang van zaken blijkt, maar die stelling komt erop neer dat van verzoeker wordt verwacht dat hij een negatief bewijs levert. Het behoort evenwel aan het bestuur om aan te tonen dat de procedureregels werden nageleefd en dat de tweede evaluator als bemiddelaar is opgetreden.

Bovendien werden de evaluatiecriteria die op verzoeker van toepassing waren, onvoldoende of niet geconcretiseerd. Die evaluatiecriteria

werden vastgelegd in een afsprakennota die hem buiten de voorgeschreven termijn van twee maanden ter kennis werd gebracht en waarvan het hem bezorgde exemplaar niet was ondertekend.

4.5. In een *vierde middelonderdeel*, ten slotte, stelt verzoeker dat artikel 91 van de rechtspositieregeling werd geschonden.

Hij betoogt dat er nooit sprake is geweest van enig overleg of van wederzijdse inbreng, zoals nochtans voorgeschreven door de voormelde statutaire bepaling. Het functioneringsgesprek werd gevoerd met de tweede evaluator in plaats van met de eerste en er werd aan verzoeker een vooraf opgestelde tekst voorgelegd, waarvan spijs zijn inspanningen nooit een letter is afgeweken. Het bestuur beweert wel dat verzoeker de mogelijkheid heeft gehad om een actieve inbreng te doen, maar staft of motiveert dit niet.

Het bestuur verwijst ook naar de functiekaart, maar volgens verzoeker werd deze nooit met hem besproken of aan hem toegelicht. Ze werd trouwens ingevoerd nadat hij al geruime tijd in dienst was. Hij werd er pas mee geconfronteerd in het kader van de evaluatieprocedure. Het gaat, aldus verzoeker, om een opsomming van doelstellingen en taakomschrijvingen in algemene bewoordingen, zonder enige concrete invulling. Hij heeft uitvoering gegeven aan alles wat concreet was en enkel datgene nagelaten wat niet concreet was of in strijd met de medische deontologie.

5. Verzoeker laat in zijn memorie van wederantwoord nog gelden dat de verwerende partij niet aantoon dat zij artikel 80 van de rechtspositieregeling heeft gerespecteerd. Volgens verzoeker geeft deze partij verkeerdelijk aan dat de eerste evaluatieperiode werd beëindigd op 27 januari 2011 en de tweede op 7 maart 2012. Zij kan de evaluatieperiode evenwel niet naar willekeur starten of beëindigen. Het gaat niet om een termijn van orde, aangezien het ontslag wegens definitieve beroepsonbekwaamheid een “uiterst zware” beslissing is die grote schade toebrengt aan het betrokken personeelslid.

Volgens verzoeker diende hij overeenkomstig artikel 94, §§ 3 en 4, van de rechtspositieregeling een tussentijdse evaluatie te krijgen binnen zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de nieuwe evaluatieperiode, maar heeft die tussentijdse evaluatie nooit plaatsgehad.

Verzoeker stelt ook dat de theoretische taakomschrijving van een gerontopsychiater bij het OCMW, die door de verwerende partij in haar memorie van antwoord *in extenso* is vermeld, niet dienstig is, aangezien hij niet als gerontopsychiater werd aangenomen, maar als psychiater. De bedoelde taakomschrijving is slechts jaren na zijn aanwerving opgesteld, zonder voorafgaande kennisgeving aan of tussenkomst van verzoeker.

Verzoeker benadrukt dat hij aan alle opmerkingen gevolg heeft gegeven, behalve aan de opdrachten die niet strookten met de medische deontologie of onuitvoerbaar waren. Aan geen enkel van zijn argumenten werd evenwel aandacht besteed, laat staan gevolg verleend. De functioneringsgesprekken die dienden te worden gevoerd met de eerste evaluator, werden gevoerd met de tweede evaluator, wier opdracht het eigenlijk was te bemiddelen. De enige concrete opdracht buiten de normale medische activiteiten betreft de inventarisering van het gebruik van psychofarmaca. Dat was evenwel slechts een pesterij om hem te kunnen ontslaan. Verzoeker stelt aan deze opdracht niet te hebben kunnen voldoen, aangezien hij zonder de toestemming van de behandelende geneesheer of de patiënt geen inzage had in elk individueel patiëntendossier.

6. Verzoeker merkt in zijn laatste memorie nog op dat hij pas later heeft vernomen dat de tweede evaluator de hiërarchische overste van de eerste evaluator was en dat hij ook pas later, op vraag van zijn raadsman, in het bezit is gesteld van de rechtspositieregeling, waarin is bepaald dat de eerste evaluator de gesprekken dient te leiden.

Beoordeling

7. Artikel 80 van de rechtspositieregeling luidt als volgt:

“De duur van de evaluatieperiode is twee jaar en loopt van 1 januari van het eerste evaluatiejaar tot en met 31 december van het tweede jaar.

Er wordt geëvalueerd op vaste evaluatietijdstippen, namelijk, in de laatste twee maanden van de evaluatieperiode en de eerste twee maanden van de volgende evaluatieperiode.”

Artikel 87 van de rechtspositieregeling bepaalt:

“§ 1. Met als doel de wijze van functioneren te verbeteren, krijgen de personeelsleden met een ‘ongunstig’ evaluatieresultaat een intensieve begeleiding zoals beschreven in de artikels 93 en 94.

§ 2. Een personeelslid dat bij de laatste periodieke evaluatie als evaluatieresultaat ‘onvoldoende’ scoorde, krijgt, zoals beschreven in art. 94, § 1 en § 2, na een periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de nieuwe evaluatieperiode, een tussentijdse evaluatie.

Indien uit deze tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog niet voldoet, wordt het personeelslid ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Krijgt het personeelslid bij deze tussentijdse evaluatie ‘gunstig’, dan blijft het in dienst.

§ 3. Indien het personeelslid bij de daaropvolgende periodieke evaluatie opnieuw in de categorie ongunstig het evaluatieresultaat ‘onvoldoende’ scoort, krijgt het, zoals beschreven in artikel 94, § 3 en § 4, na een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de nieuwe evaluatieperiode, een tussentijdse evaluatie.

Indien uit deze tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog niet voldoet, wordt het personeelslid ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Krijgt het personeelslid bij deze tussentijdse evaluatie ‘gunstig’, dan blijft het in dienst.”

Artikel 94 van de rechtspositieregeling, waarvan sprake, bepaalt onder meer dat een personeelslid dat bij de laatste periodieke evaluatie ‘onvoldoende’ scoorde, naast een nieuw planningsgesprek ook een actieplan krijgt, toegespitst op de volgende twaalf maanden. Tijdens deze twaalf maanden krijgt het personeelslid drie verplichte functioneringsgesprekken. Na deze periode van twaalf maanden volgt een tussentijdse evaluatie. De voormelde periode gaat in op het moment dat de evaluatoren met het personeelslid de afsprakennota ‘plan-

ningsgesprek met actieplan' hebben besproken en het personeelslid dit document voor kennisneming heeft ondertekend, met dien verstande dat dit ten vroegste vanaf 1 januari van de lopende evaluatieperiode is.

8. Verzoeker werd op 27 januari 2011 geëvalueerd over de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010. Hij verkreeg daarvoor de beoordeling 'ongunstig onvoldoende'. Overeenkomstig artikel 87, § 2, van de rechtspositieregeling volgde een tussentijdse evaluatie na een periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de nieuwe evaluatieperiode. Volgens artikel 94 van de rechtspositieregeling ving die termijn aan bij de bespreking van de afsprakennota 'planningsgesprek met actieplan' en de ondertekening van dit document voor kennisneming door het betrokken personeelslid en ten vroegste vanaf 1 januari van de lopende evaluatieperiode. In dit geval werd het verslag betreffende het planningsgesprek van 27 januari 2011 met een aangetekende brief van 3 maart 2011 aan verzoeker betekend.

Zelfs aangenomen dat de voormelde periode van twaalf maanden voor verzoeker reeds op 27 januari 2011 is aangevangen en daargelaten de vraag of het voorschrift van artikel 80, tweede lid, van de rechtspositieregeling, dat betrekking heeft op de periodieke evaluatie, ook van toepassing is – zo nodig bij analogie – op de tussentijdse evaluatie zoals bedoeld in artikel 87, § 2, moet hoe dan ook worden vastgesteld dat de tussentijdse evaluatie van 7 maart 2012 alleszins binnen “de eerste twee maanden van de [daarop] volgende evaluatieperiode” heeft plaatsgevonden.

Het eerste middelonderdeel mist aldus feitelijke grondslag.

9. In het tweede middelonderdeel voert verzoeker de schending aan van artikel 87, § 3, van de rechtspositieregeling, terwijl niet die statutaire bepaling, maar – zoals zo-even vermeld – artikel 87, § 2, op zijn geval van toepassing was.

Het tweede middelonderdeel faalt in rechte.

10.1. Artikel 89 van de rechtspositieregeling luidt als volgt:

“In de planningsfase vindt een verplicht planningsgesprek plaats tussen het personeelslid en de eerste evaluator. Tijdens dit gesprek worden de evaluatiecriteria die op het personeelslid van toepassing zijn, geconcretiseerd.

Deze evaluatiecriteria worden vastgelegd in een ‘afsprakennota’ die door het personeelslid en beide evaluatoren wordt ondertekend. Het personeelslid tekent voor kennisneming.

Indien het personeelslid zich niet kan vinden in de afspraken van het planningsgesprek, bemiddelt de tweede evaluator.

De planningsfase is ten laatste afgerond op het einde van de tweede maand van de evaluatieperiode.”

10.2. Wat de bewering van verzoeker betreft, dat het planningsgesprek in strijd met de voormelde statutaire regeling niet met de eerste, maar met de tweede evaluator werd gevoerd en dat de tweede evaluator niet als bemiddelaar is opgetreden, moet vooreerst worden opgemerkt dat uit niets blijkt en verzoeker ook niet laat gelden dat hij op het ogenblik dat daartoe aangewezen was en hij daartoe de gelegenheid kreeg, namelijk bij het planningsgesprek zelf, daarover enige opmerking heeft gemaakt, laat staan enig bezwaar heeft geformuleerd, zodat door het bestuur daaraan nog kon worden verholpen. Verzoeker kan zich daarbij niet verschuilen achter het feit dat hij pas later kennis heeft genomen van de statutaire regeling, terwijl hij immers niet betwist dat de rechtspositieregeling op de geëigende wijze aan het personeel van het OCMW is bekendgemaakt.

Bovenal dient evenwel te worden vastgesteld dat verzoeker niet concreet aannemelijk maakt dat hij ingevolge die beweerde gang van zaken bij het opstellen van de planning op een wezenlijke wijze is benadeeld, doordat hij bemiddeling nodig had, maar niet heeft gekregen.

Voorts blijkt uit het verslag over het planningsgesprek dat, anders dan verzoeker het ziet, zijn functiekaart met “[d]e belangrijkste taken en opdrachten” en de “afspraken, doelstellingen, opdrachten en collectieve planningen” voldoende concreet zijn vermeld, zodat verzoeker wist of behoorde te weten aan de hand van welke criteria zijn functioneren zou worden beoordeeld.

Verzoeker toont niet aan dat de omstandigheid dat die afsprakennota hem pas met een aangetekende brief van 3 maart 2011 werd ter kennis gebracht, hem heeft gegriefd, in acht genomen dat hij bij het planningsgesprek van 27 januari 2011 aanwezig was en hij niet betwist dat – zoals de verwerende partij in dit verband laat gelden – alle elementen van de functiekaart, de afspraken en zo meer toen werden besproken.

Verzoeker beweert dat het hem toegezonden exemplaar van de planningsnota niet was ondertekend, maar zelfs indien dat zo was, dan moet niettemin toch worden vastgesteld dat hij niet betwist dat hetgeen in de hem bezorgde afsprakennota was neergeschreven, overeenstemde met hetgeen tijdens het planningsgesprek met de evaluatoren was overeengekomen, zodat niet kan worden ingezien hoe dit eventuele vormgebrek hem zou kunnen hebben gegriefd.

10.3. Het derde middelonderdeel wordt verworpen.

11.1. Artikel 91 van de rechtspositieregeling luidt als volgt:

“Elk personeelslid krijgt tussentijds feedback over zijn functioneren door middel van functioneringsgesprekken. Het functioneringsgesprek is een tweerichtingsgesprek tussen het personeelslid en de eerste evaluator, met actieve inbreng van het personeelslid, bedoeld om het functioneren te verbeteren en de verdere ontwikkeling te bespreken.”

11.2. De stelling van verzoeker dat de functioneringsgesprekken werden gevoerd met de tweede evaluator en er nooit sprake is geweest van wederzijdse inbreng is slechts een loutere bewering, die door niets wordt gestaafd, óók niet door opmerkingen van verzoeker bij het verslag over de functioneringsgesprekken, niettegenstaande hij daartoe de gelegenheid heeft gehad.

De functiekaart is een functiebeschrijving die “[d]e belangrijkste taken en opdrachten” van de functie vermeldt. Het staat vast dat verzoeker er voldoende kennis van had, aangezien hij zowel ter gelegenheid van het planningsgesprek als van het derde functioneringsgesprek er zelf naar verwees om te

argumenteren dat zijn halftijdse aanwezigheid op de werkvloer overeenkomstig deze functiekaart niet vereist was. Verzoeker maakt allerm minst aannemelijk dat de functiekaart geen adequate aanduiding zou geven van zijn belangrijkste taken en opdrachten.

11.3. Het vierde middelonderdeel is niet gegrond.

12. Uit wat voorafgaat volgt dat het eerste middel in geen enkel van zijn onderdelen gegrond is.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

13. Verzoeker voert in een tweede middel aan: “[m]achtsoverschrijding – [b]eslissing gesteund op onbestaande of verkeerde redenen – [v]erkeerde kwalificatie van de feiten”.

Met betrekking tot de “[o]nvoldoende aanwezigheid op de werkvloer” die hem ten laste wordt gelegd, betoogt verzoeker dat hij halftijds bij het OCMW is tewerkgesteld, zoals een aantal andere artsen. Sinds zijn aanstelling in 1997 heeft hij, zoals alle andere artsen, steeds op dezelfde wijze zijn functie uitgeoefend, zonder dat dit ooit aanleiding heeft gegeven tot enige opmerking. Zijn manier van werken wordt nog steeds toegepast voor alle andere artsen. Enkel voor hemzelf wordt ze sedert 2010 in vraag gesteld, opdat hij zijn inhoudelijke opdrachten zou uitvoeren en de samenwerking zou verbeteren. Verzoeker stelt dat hem omwille van zijn medische opdrachten evenwel geen enkel verwijt wordt gemaakt. Alle patiënten worden door hem regelmatig en correct opgevolgd en behandeld. Hij is in feite fulltime beschikbaar, kan altijd worden opgeroepen en heeft steeds aan alle oproepen gevolg gegeven op om het even welke dag en uur. Verzoeker voegt eraan toe dat het niet duidelijk is welke opdrachten van de

functiekaart hij niet heeft uitgevoerd. Het is voor hem ook gissen aan welke haalbare en gestelde verwachtingen hij dient te voldoen.

Wat zijn beperkt aantal patiënten betreft, argumenteert verzoeker dat hij conform de deontologische regels slechts een patiënt kan behandelen voor zover diens behandelende arts daarom verzoekt. De beroepscommissie en het vast bureau hebben een verkeerde interpretatie gegeven aan het antwoord van de Orde van geneesheren. Deze laatste heeft enkel gesteld geen standpunt in te nemen, niet dat er geen probleem zou zijn. Verzoeker wijst erop dat hij steeds naar de wekelijkse vergaderingen van de artsen ging en dat hij erop aandrong dat patiënten zouden worden doorverwezen indien er problemen waren. De stelling van de verwerende partij dat patiëntoverschrijdende opdrachten en meer aanwezigheid op de werkvloer zouden hebben bijgedragen tot meer naambekendheid met vaker doorverwijzing tot gevolg, is volgens verzoeker volkomen gratis en wordt niet aangetoond.

Met betrekking tot het hem gemaakte verwijt dat hij te weinig ondersteuning heeft gegeven aan de afdelingen op het vlak van patiëntoverschrijdende opdrachten en beleidsmatig werk, laat verzoeker gelden dat hij in bepaalde afdelingen van bepaalde rustoorden zelden komt, omdat hij er geen patiënten heeft, en dat de vraag rijst hoe hij dan ondersteuning zou kunnen bieden. In de afdelingen waar hij wel dikwijls en regelmatig komt en waar hij patiënten heeft, verloopt de samenwerking met het verplegend en verzorgend personeel uitstekend, zoals blijkt uit de verklaringen van de hoofdverpleegkundigen.

In verband met het onderzoek naar het gebruik van psychofarmaca in de instellingen van het OCMW, betoogt verzoeker dat dit de enige opdracht was die concreet werd gesteld, maar dat hij de mening was toegedaan dat hij deze niet kon uitvoeren. Wanneer de vragenlijst wordt bekeken, kan niet anders dan worden besloten dat de raadpleging van dossiers vereist is of dat alle residents van de rusthuizen dienen te worden bevraagd. Verzoeker verwijst naar zijn uiteenzetting voor de beroepscommissie over de in acht te nemen deontologische

regels. Hij besluit dat de enige patiëntoverschrijdende opdracht die hem werd gegeven, uitsluitend bedoeld was om hem te kunnen ontslaan en niet om hem gunstig te kunnen evalueren.

14. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is bij gebrek aan een concrete aanduiding van de geschonden geachte rechtsregel of het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur en aan de concretisering van die schending in de bestreden beslissing.

15. Verzoeker repliceert in zijn memorie van wederantwoord op de opgeworpen exceptie dat hij in zijn verzoekschrift uitdrukkelijk heeft gesteld dat de aangevoerde machtsoverschrijding erin bestaat dat de bestreden beslissing gesteund is op onbestaande of verkeerde redenen, alsmede op een verkeerde kwalificatie van de feiten.

Voorts laat verzoeker nog gelden dat de verwerende partij nalaat te concretiseren waarin hij precies is tekortgeschoten. Waar dit sporadisch wel gebeurt, wordt een verkeerde kwalificatie gegeven aan de feiten. De lijst met vragen met betrekking tot het gebruik van psychofarmaca is daarvan volgens verzoeker een treffend voorbeeld. Alleen al de lezing van deze lijst toont volgens hem aan dat de desbetreffende opdracht niet kon worden uitgevoerd zonder de medische deontologie te schenden. Zonder toestemming van de behandelende geneesheer mocht hij immers geen enkele patiënt rechtstreeks benaderen, laat staan inzage nemen van diens medisch dossier. Het vast bureau maakt er zich vanaf met de stelling dat de gevraagde informatie kon worden verkregen zonder de dossiers in te kijken en de namen van de patiënten te kennen en dat andere actoren die informatie konden verschaffen zonder dat deontologische regels dienden te worden overtreden. Volgens verzoeker rijst evenwel de vraag welke actoren dat dan wel geweest zouden zijn. Indien het enkel te doen was om de hoeveelheid medicijnen, diende de vraag veeleer aan de apotheek gesteld. Geen redelijk mens zou evenwel op de 26 kwestieuze vragen een antwoord kunnen verstrekken zonder de gegevens van de patiënten in te zien.

16. In zijn laatste memorie herhaalt verzoeker dat het deontologisch niet geoorloofd was bewonersbesprekingen te voeren en adviezen te geven in verband met personen die hij niet kende en die hij nooit had gezien. Voorts benadrukt hij dat het een vaste afspraak was met het bestuur dat de vastbenoemde artsen zoals hijzelf, niet steeds halftijds op de werkvloer dienden aanwezig te zijn, omwille van het feit dat zij *de facto* voor 100% oproepbaar waren. Sinds 2001 was hij overigens de trouwst aanwezige arts op de wekelijkse artsenvergaderingen waar beleid en patiëntenzorg werden besproken.

Verzoeker maakt ook gewag van persoonlijke omstandigheden die volgens hem de aanleiding zijn van zijn ontslag en niet zijn prestaties.

Verzoeker houdt ten slotte staande dat de hem gegeven opdracht met betrekking tot het gebruik van psychofarmaca onuitvoerbaar was zonder alle patiëntendossiers in te zien en de vroegere huisartsen en de familieleden aan te spreken. Hij heeft de tweede evaluator daarop gewezen, maar die wilde van geen wijken weten. Hij heeft dit ook gemeld aan het vast bureau, maar de lijst met vragen was toen in het dossier onvindbaar.

Beoordeling

17. Uit de uiteenzetting van het tweede middel in het verzoekschrift blijkt voldoende duidelijk dat verzoeker de deugdelijkheid betwist van de motieven van de hem toegekende evaluatie ‘onvoldoende’, die tot zijn ontslag heeft geleid. Hij voert aldus de schending van de materiële motiveringsplicht aan. De verwerende partij heeft het middel overigens ook in die zin begrepen, zo blijkt uit haar memorie van antwoord.

De exceptie van onontvankelijkheid van het middel is niet gegrond.

18. De materiële motiveringsplicht houdt in dat elke administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren bewezen is en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen. Bij de beoordeling van de naleving van de materiële motiveringsplicht is de Raad van State niet bevoegd om zijn oordeel omtrent de feiten in de plaats te stellen van het oordeel van het bestuur. Hij is enkel bevoegd om na te gaan of de administratieve overheid is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar besluit is kunnen komen.

19. Verzoeker stelt dat hem wordt verweten niet deeltijds op de werkvloer aanwezig te zijn, terwijl dit al jaren zo het geval is voor hem en voor andere collega's. Hij wijst erop dat hij slechts een beperkt aantal patiënten heeft omdat hij overeenkomstig de deontologische regels patiënten alleen maar mag behandelen indien de behandelende arts daarom verzoekt. Met het gering aantal patiënten hangt samen dat hij in sommige afdelingen zelden komt en de vraag rijst hoe dan ondersteuning zou moeten worden verleend. Bovendien is niet concreet aangegeven welke zijn tekortkomingen zijn en wordt hem ten onrechte kwalijk genomen dat hij de opdracht met betrekking tot het gebruik van psychofarmaca niet heeft uitgevoerd, aangezien hij om deontologische redenen daaraan geen uitvoering mocht geven.

20. Uit de stukken van het dossier blijkt dat reeds ter gelegenheid van het planningsgesprek van 27 januari 2011, nadat verzoeker voor de toen voorbije evaluatieperiode 2009-2010 ongunstig was geëvalueerd, door zijn evaluatoren ten aanzien van hem de verwachting werd geformuleerd dat hij halftijds op de werkvloer actief zou zijn. Ook tijdens de functioneringsgesprekken kwam deze kwestie telkens expliciet ter sprake als een werkpunt. Verzoeker betwist dit als zodanig niet. Wel stelt hij dat zijn aanwezigheid niet hoefde, aangezien hij altijd oproepbaar was. De toelating om niet op de werkvloer aanwezig te zijn tijdens de werkuren is, in de mate dat daarover niets is bepaald in de rechtspositieregeling, evenwel een gunst van de werkgever en geen recht van de werknemer. Aan ver-

zoeker was duidelijk opgelegd “[h]altijds op de werkvloer actief” te zijn en hij heeft deze verplichting klaarblijkelijk niet nageleefd.

Daarbij aansluitend kan het standpunt van de verwerende partij dat een grotere aanwezigheid van verzoeker in de instelling had kunnen leiden tot een grotere naambekendheid en meer doorverwijzingen van patiënten door andere artsen en tot meer ondersteuning door verzoeker van alle afdelingen, niet als onredelijk worden beschouwd.

21. Uit de toelichting van de ongunstige evaluatie van 7 maart 2012 blijkt dat verzoeker onder meer wordt verweten dat hij slechts een drietal uren per week voor het OCMW werkt, terwijl hij halftijds in dienst is, dat hij de afdelingen van de verschillende WZC (woonzorgcentra) van het OCMW onvoldoende ondersteunt, dat de samenwerking met het personeel – op enkele uitzonderingen na – veeleer stroef verloopt en dat verzoeker “te weinig initiatief [neemt] om zinvolle dingen te doen, om relaties uit te bouwen met medewerkers en huisartsen, om invulling te geven op een nuttige manier aan zijn job in de WZC van [het] OCMW [...] in verhouding tot zijn aanstelling”.

De eindbeoordeling vermeldt voorts:

“Alle beleidsvoorstellen die hem gevraagd zijn, heeft hij niet gedaan. Werner is niet loyaal naar de organisatie toe in de zin dat hij opdrachten weigert uit te voeren of gewoonweg niet uitvoert en veel te weinig inzet, initiatief en inspanningen toont om zijn job een invulling te geven die tegemoetkomt aan de behoeften en verwachtingen van de organisatie. Werner geeft er blijk van zich niet te kunnen inleven in wat een psychiater voor een organisatie als de WZC van het OCMW kan doen. Werner schernt voortdurend met deontologie om opdrachten niet te hoeven uitvoeren maar stelt zelf niets in de plaats. Hij wijt zijn gebrek aan output volledig aan externe factoren zoals de doorverwijzing door huisartsen en ziet niet wat hij zelf kan doen. Dit alles toont aan dat zijn engagement naar OCMW toe zeer klein is. Op die manier zit Werner in een negatieve spiraal van zeer beperkte output voor zijn werkgever.”

Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken blijkt dan weer op welke punten hij precies is tekortgeschoten. De opdrachten die hem

werden opgedragen, maar waaraan hij niet of slechts ten dele gevolg heeft gegeven, worden er concreet in vermeld.

Op grond van dit alles kan verzoeker bezwaarlijk beweren niet te weten welke tekortkomingen hem worden aangerekend.

22. In essentie wordt verzoeker een gebrek aan engagement verweten in de uitoefening van zijn functie bij het OCMW, dat zich uit in een geringe aanwezigheid op de werkvloer en een gebrek aan initiatief om tegemoet te komen aan de behoeften en de verwachtingen van de organisatie.

Verzoeker brengt geen enkel gegeven aan dat de deugdelijkheid van deze grond van de hem toegekende ongunstige evaluatie en van het daarop gesteunde ontslag wegens beroepsongeschiktheid vermag te ontkrachten.

Zo maakt hij ook niet aannemelijk dat deontologische redenen elk patiëntoverschrijdend initiatief en de ondersteuning van alle afdelingen in de weg stonden.

Hij stelt weliswaar in het bijzonder dat hij om deontologische redenen het opgedragen onderzoek met betrekking tot het gebruik van psychofarmaca door de bewoners van de WZC niet mocht uitvoeren. In dit verband moet evenwel worden vastgesteld – benevens dat de niet-uitvoering van deze opdracht niet alléén aan de grondslag ligt van verzoekers ongunstige evaluatie – dat verzoeker niet ervan overtuigt dat de beweerde deontologische redenen het hem onmogelijk maakten ook maar het minste gevolg te geven aan de door het bestuur gestelde vragen.

23. Het tweede middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

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

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 22 januari 2015, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

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

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren