

**KAMER VOOR HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS
VAN HET COLLEGE VAN BEROEP**

BESLISSING

GO / 2023 / 04 / .../ 16 JANUARI 2024

Inzake Mevrouw ..., wonende ... te ..., vertegenwoordigd door mevrouw ...,
advocaat te ..., ..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verzoekende partij

Tegen HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS – Scholengroep ..., met zetel te ...,
..., vertegenwoordigd door de heer ..., algemeen directeur, en de heer ...,
Voorzitter van de Raad van Bestuur van Scholengroep ..., bijgestaan door de
heer ... en mevrouw ..., advocaten te ..., ..., alwaar keuze van woonplaats
wordt gedaan,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief d.d. 14 december 2023 heeft Mr. ...namens mevrouw ... beroep ingesteld tegen de evaluatiebeslissing d.d. 21 november 2023 met als eindconclusie “onvoldoende”.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

Mevrouw ... is vanaf 22 augustus 2005 als directeur tewerkgesteld binnen de scholengroep ..., en oefent haar functie met name uit op het Sinds 1 oktober 2010 is zij in dit ambt vast benoemd.

In 2017 is mevrouw ... enige tijd arbeidsongeschikt.

Vanaf 1 januari 2018 wordt zij via opeenvolgende verlofstelsels TAO elders tewerkgesteld.

In het schooljaar 2021-22 is mevrouw ... afwezig omwille van ziekte.

In augustus 2022 deelt mevrouw ... aan de verwerende partij mondeling mee dat zij voornemens is om als directeur op het ... te herstarten. Op 26 september 2022 deelt mevrouw ... schriftelijk mee dat ze vanaf 1 oktober 2022 haar ambt opnieuw zou opnemen.

Op 29 september 2022 neemt de raad van bestuur de ordemaatregel 'preventieve schorsing bij hoogdringendheid' ten aanzien van mevrouw Na haar op 14 oktober 2022 te hebben gehoord, wordt de ordemaatregel bekrachtigd en bevestigd.

Met ingang van 21 november 2022 nam mevrouw ... opnieuw haar functie op het ... op. Op 24 november 2022 wordt een functiebeschrijving ondertekend door mevrouw

Nadat de verwerende partij op de hoogte wordt gesteld van verschillende tekortkomingen in hoofde van mevrouw ..., zag men zich genoodzaakt om de procedure 'functioneren en evalueren' op te starten. De raad van bestuur nam voormelde beslissing op 14 maart 2023. Tegelijk wordt delegatie verleend aan een 'evaluatiecommissie' die deze procedure zal uitvoeren.

Mevrouw ... wordt via e-mail d.d. 27 maart 2023 hiervan op de hoogte gesteld.

Op 29 maart 2023 vindt een opstartgesprek plaats waarin de timing en de verwachtingen in het kader van voornoemde procedure worden uiteengezet.

Een eerste functioneringsgesprek vindt plaats op 21 april 2023. Er worden drie dringende werkpunten (cf. ontwikkelingsdoelen) geformuleerd ten aanzien van mevrouw ... die verband houden met (i) de schoolorganisatie, (ii) de communicatiestijl, en (iii) de digitale geletterdheid.

Het tweede functioneringsgesprek vindt plaats op 25 mei 2023. Gedurende dit gesprek werd de verslaggeving van het eerste functioneringsgesprek overlopen en bevestigde mevrouw ... dat ze met voormelde werkpunten aan de slag zou gaan.

Op 29 augustus 2023 wordt een vaststellingsfiche opgemaakt waarin melding wordt gemaakt van door mevrouw ... gesteld onaanvaardbaar gedrag tijdens een persmoment en de waarneming van een alcoholgeur.

Op 12 september 2023 vindt een derde functioneringsgesprek plaats. Gedurende dit gesprek wijst de evaluatiecommissie erop dat ze meerdere berichten heeft ontvangen waarbij verschillende personeelsleden hun bezorgdheid uiten over de chaotische schoolorganisatie. Mevrouw ... geeft aan in de onmogelijkheid te zijn hierop te reageren aangezien ze geen kennis heeft van deze berichten noch van de inhoud ervan. Verder wordt het verdere verloop van het evaluatieproces geschetst.

Een vierde functioneringsgesprek stond gepland op 18 oktober 2023. Dit gesprek kan omwille van ziekte van mevrouw ... niet plaatsvinden. Het gesprek wordt vervolgens ingepland op 8 november 2023. Mevrouw ... is ten gevolge van ziekte evenwel opnieuw niet in de mogelijkheid om aanwezig te zijn. De arbeidsongeschiktheid is voorzien tot eind februari 2024.

Middels een ter post aangetekende brief d.d. 10 november 2023 wordt mevrouw ... door de raad van bestuur uitgenodigd voor een evaluatiegesprek dat zou plaatsvinden op 21 november 2023. Mevrouw ... is op dit gesprek niet aanwezig noch vertegenwoordigd.

De raad van bestuur beslist niettemin om het evaluatietraject verder te zetten. Op 21 november 2023 wordt een evaluatie “onvoldoende” toegekend. Deze beslissing wordt met een ter post aangetekende brief d.d. 23 november 2023 aan mevrouw ... overgemaakt.

Op 14 december 2023 werd namens mevrouw ... een beroepsschrift ingediend met het oog op de vernietiging van voormelde beslissing.

2. Over het procedureverloop

Mr. ... heeft namens verwerende partij met een e-mail d.d. 31 december 2023 het administratief dossier en een verweerschrift ingediend.

De partijen werden voor de hoorzitting regelmatig opgeroepen met een ter post aangetekende brief d.d. 19 december 2021.

De partijen waren op de hoorzitting aanwezig of vertegenwoordigd.

Er werden geen getuigen gehoord.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroepsschrift is tijdig en met inachtneming van de voorgeschreven vormen ingediend. Het is ontvankelijk.

4. De bevoegdheid van het College van Beroep

Het College van Beroep herinnert eraan dat het zijn appreciatie niet in de plaats mag stellen van de evaluator en dat het de evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' enkel kan vernietigen op grond van de motieven vermeld in artikel 73septiesdecies, §2, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (hierna: het rechtspositiedecreet), zonder dat de beslissing van het College van Beroep in de plaats komt van de initiële beslissing.

Het College van Beroep heeft dus niet de bevoegdheid om de evaluatie van een personeelslid over te doen. Het moet nagaan of de bestreden evaluatiebeslissing op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en het dient de redelijkheid van de evaluatie te beoordelen. In dat kader gaat het College van Beroep na:

- of de procedureregels nageleefd werden en meer bepaald of de procedure omtrent de functiebeschrijving en de evaluatie correct gevoerd werd en of de rechten van de verdediging niet werden geschonden;
- of de evaluatie gebeurde volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie;
- of de motieven de eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- of er een redelijke verhouding is tussen de feiten en de conclusie.

In het licht van de aldus afgelijnde bevoegdheid van het College van Beroep rijst de vraag of de grieven die de verzoekster voorlegt tot de conclusie leiden dat de evaluator de geëigende procedure niet heeft gevolgd, dat de evaluatie niet gebeurd is in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie, dat de conclusie ‘onvoldoende’ niet steunt op voldoende feitelijke gegevens die terdege bewezen zijn of dat die conclusie niet redelijk is.

5. Beoordeling van de evaluatie

5.1.1. Het College van Beroep is omwille van de hiernavolgende redenen van oordeel dat de terzake geldende procedureregels niet op correcte wijze zijn nageleefd.

5.1.2. Het College stelt vast dat overeenkomstig het ‘Reglement GO! Scholengroep Gent’ de eerste evaluator “altijd” de raad van bestuur is. Nochtans stipuleert hetzelfde reglement dat een algemene delegatie daartoe wordt verleend aan de algemeen directeur. Overeenkomstig de beslissing van de raad van bestuur d.d. 22 november 2022 treedt de algemeen directeur bijgevolg op als eerste evaluator. Nochtans wordt in de functiebeschrijving van de verzoekende partij de raad van bestuur aangeduid als eerste evaluator. Verder is in voormeld reglement ook voorzien dat de algemeen directeur kan beslissen om de delegatie ‘terug te geven’ aan de raad van bestuur. In voorkomend geval komt het bijgevolg opnieuw aan de raad van bestuur toe om als eerste evaluator op te

treden. In voorkomend geval *“komen alle gevoerde functioneringsgesprekken te vervallen en herstart de raad van bestuur de evaluatieprocedure”*.

In casu heeft de algemeen directeur klaarblijkelijk afstand gedaan van zijn bevoegdheid om op te treden als eerste evaluator van de verzoekende partij. Vervolgens besloot de raad van bestuur op 14 maart 2023 om een ad hoc ‘evaluatiecommissie’ samen te stellen bestaande uit vier leden *“die de procedure zal uitvoeren”*. De verzoekende partij wordt hierover ingelicht via een e-mail d.d. 27 maart 2023. Het College van Beroep merkt op dat het hiervoor aangehaalde procedurereglement op geen enkele wijze voorziet in de mogelijkheid om een ad hoc commissie met een dergelijke bevoegdheid te gelasten.

5.1.3. Verder blijkt uit het dossier dat enerzijds de functioneringsgesprekken telkenmale hebben plaatsgevonden tussen de ad hoc evaluatiecommissie en de verzoekende partij, terwijl anderzijds het evaluatieverslag d.d. 21 november 2023 en de daarin opgenomen evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’ (i.e. de bestreden beslissing) door de raad van bestuur is genomen.

Ondanks het feit dat er naar het oordeel van het College van Beroep verwarring heerst omtrent de bedoeling en de draagwijdte van de aan voormelde evaluatiecommissie toebedeelde bevoegdheid, kan zoals hierna zal worden toegelicht hoe dan ook enkel worden vastgesteld dat de procedureregels ook op dit punt niet op een correcte wijze zijn nageleefd. Ofwel gaat men er immers van uit dat de raad van bestuur de rol van eerste evaluator is blijven vervullen. In voorkomend geval was de eerste evaluator niet betrokken bij de functioneringsgesprekken, hetgeen in strijd is met artikel 73ter, §5, laatste lid van het rechtspositiedecreet. Voor het overige blijkt in voorkomend geval niet uit de stukken van het dossier dat is voldaan aan de voorwaarde van artikel 73ter, §6 van voormeld decreet. In zoverre men daarentegen zou aannemen dat de ad hoc evaluatiecommissie de rol van eerste evaluator heeft vervuld, merkt het College vooreerst op dat een dergelijke mogelijkheid in het ‘Reglement GO! Scholengroep ...’ niet is voorzien. Verder wordt aangestipt dat in voorkomend geval de bestreden beslissing niet door de eerste evaluator is genomen.

5.2.1. Daarenboven stelt het College van Beroep vast dat de evaluatie niet geschiedde volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie.

5.2.2. Daarbij wenst het College van Beroep in het bijzonder aan te stippen dat, ondanks de verschillende functioneringsgesprekken die hebben plaatsgevonden, uit de stukken van het dossier blijkt dat er weinig concrete voorbeelden of handvaten aan de verzoekende partij zijn aangereikt. Nochtans had de evaluatiecommissie voldoende mogelijkheden om de talloze problemen die haar bereikten, zowel voor als gedurende het traject, aan te kaarten en hiermee -uiteraard samen met de verzoekende partij- op constructieve wijze aan de slag te gaan.

5.2.3. In het verlengde hiervan oordeelt het College van Beroep dat uit de stukken niet mag blijken dat er voorzien werd in een coachings- en/of begeleidingstraject dat voldoet aan de noden van de verzoekende partij zoals geïdentificeerd gedurende het eerste evaluatiegesprek.

Dat de verwerende partij daarvoor verwijst naar de interventies van de coördinerend directeur, de tussenkomsten van een pedagogisch beleidsmedewerker, een gesprek d.d. 12 juni 2023 omtrent ‘overzicht digitale tools, platformen en inloggegevens’, kan in casu niet volstaan. Wat eerstgenoemd aspect betreft, i.e. interventies, kan vooreerst worden opgemerkt dat deze zich voornamelijk situeren voor het plaatsvinden van het eerste functioneringsgesprek. Mede in het licht van het voorgaande en gelet op het ontbreken van enige communicatie hieromtrent ten aanzien van de verzoekende partij hoeft het niet te verbazen dat zij de zogenaamde ‘interventies’, ‘tussenkomsten’, etc. niet heeft beschouwd als deel uitmakende van het begeleidings- en coachingsproces doch eerder als onderdeel van de reguliere ondersteuning die wordt aangeboden.

Treffend hierbij is de vaststelling dat de evaluatiecommissie klaarblijkelijk verwacht dat er een ‘hulpvraag’ van de verzoekende partij dient te komen alvorens zij actie zouden ondernemen. Verder meent de evaluatiecommissie nochtans dat men concrete tips aan de verzoekende partij gaf, terwijl zulks niet uit het dossier blijkt en de verzoekende partij dit ontkent. Nochtans voorziet ook het hiervoor aangehaalde interne reglement dat van de evaluator wordt verwacht te kunnen *“aantonen dat het personeelslid begeleid werd in zijn remediëringsinspanningen, met materiële bewijsstukken van begeleiding (bijsturing, opleiding en dergelijke).”*

Louter ter illustratie merkt het College van Beroep op dat expliciet uit de stukken blijkt dat de verzoekende partij, op haar vraag, een gesprek heeft gehad met een aantal collega's van de centrale diensten omtrent haar digitale geletterdheid. Het betreft een bondig gesprek van 30 minuten waar geen verdere opvolging aan werd gekoppeld. Voor het overige merkt het College van Beroep op dat de verzoekende partij zich klaarblijkelijk had geregistreerd om de eerstvolgende centraal georganiseerde opleiding rond communicatie te volgen, terwijl de verwerende partij meent dat ze dit reeds vroeger had moeten doen zonder daarbij evenwel een concrete mogelijkheid te suggereren.

In die mate oordeelt het College van Beroep dat er niet in afdoende begeleiding en coaching is voorzien.

5.2.4. Verder is het College van Beroep van oordeel dat de bestreden beslissing ongenuanceerd geformuleerd is, in die zin dat men wat de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen aangeeft dat de verzoekende partij *“op geen enkel ogenblik met haar persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen aan het werk is gegaan”* en voor het overige geen enkel positief punt omtrent het functioneren van de verzoekende partij is te bespeuren. Dat de positieve aspecten van het functioneren van de verzoekende partij onvoldoende, of zelfs geheel niet aan bod komen, is een vaststelling die overigens voor het hele traject geldt.

5.2.5. De evaluatie kan in casu niet beschouwd worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

5.3. Alle voorgaande elementen afzonderlijk, i.e. de ‘procedureregels’ enerzijds en de ‘regels en de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie’ anderzijds, dan wel samengenomen, geven ertoe aanleiding dat het College van Beroep het beroep gegrond verklaart en oordeelt om de bestreden beslissing te vernietigen.

BESLISSING

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid de artikelen 73septies tot 73septiesdecies, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” en betreffende de werking van het College van Beroep;

Gelet op het werkingsreglement van 6 november 2008 van de Kamer van het College van Beroep voor het Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op de hoorzitting van 16 januari 2024;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming over de vraag of de procedureregels zijn nageleefd op het niveau van de instelling met 7 stemmen tegen (unaniem);

Na geheime stemming over de vraag of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en de geest van de functiebeschrijving en evaluatie met 5 stemmen tegen en 2 stemmen voor;

Enig artikel

De evaluatie d.d. 23 november 2023 van mevrouw ... met als eindconclusie “onvoldoende” wordt vernietigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 16 januari 2024.

De Kamer van het College van Beroep was samengesteld uit:

Mevrouw Evelien TIMBERMONT, voorzitter;

Mevrouwen D. VAN AST, P. DE VIS en A. MEEUSSEN en de heer K. MEEUS, vertegenwoordigers van het Gemeenschapsonderwijs;

De heren J.-L. BARBERY en D. DIETRICH en mevrouw S. VANSPEYBROECK, vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt, na loting, mevrouw D. VAN AST niet deel aan de stemming.

Mevrouw P. MICHIELS, secretaris.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en voor het dossier.

De Secretaris,

De Voorzitter,

P. MICHIELS

E. TIMBERMONT