

**KAMER VAN HET COLLEGE VAN BEROEP VOOR HET GESUBSIDIEERD
OFFICIEEL ONDERWIJS**

BESLISSING

GOO / 2019 / 01 / ... / 21 februari 2019

Inzake ...,
 bijgestaan door ,

 Verzoekende partij;

Tegen ...,

 Verwerende partij;

Met een ter post aangetekende brief van 7 januari 2019 heeft ... namens ... beroep ingesteld tegen het evaluatieverslag van 5 december 2018 over haar functioneren als “administratief medewerker gesubsidieerd” bij de gemeente ... met als eindconclusie “onvoldoende”.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sedert 2008 werkzaam als administratief medewerker aan de Gemeentelijke Zij vervult haar functie deeltijds. Zij is vast benoemd voor 18/38u.

Op 7 april 2011 ondertekent zij een “afsprakennota” over haar functioneren. Op 19 april 2012 ondertekent zij een functiebeschrijving. Haar eerste evaluator is ..., haar tweede evaluator is

Op 17 maart 2014 wordt ... “onvoldoende” geëvalueerd. De kamer voor het gesubsidieerd officieel onderwijs van het college van beroep beslist op 5 mei 2014 de evaluatie niet te vernietigen.

Op 9 juni 2015 wordt ... “voldoende” geëvalueerd.

Met het thans beroepen besluit wordt ... geëvalueerd over de periode 10 juni 2015 tot 5 december 2018.

Volgende feitelijke gegevens uit die periode zijn relevant voor de onderhavige zaak:

- Op 11 mei 2016 verklaart een bemiddelaar van “Netwerk Onderwijs Mediation” dat “... reeds vóór de gesprekken heeft laten weten dat zij geen afsprakennota en geen bemiddelingprotocol wilde ondertekenen”. Tijdens de hoorzitting verduidelijkt ... dat er in 2015 inderdaad een onafhankelijk persoon was aangesteld om te bemiddelen over de animositeit tussen haarzelf en ... en bevestigt zij dat de bemiddeling beëindigd werd.
- Op 13 juni 2016 wordt verzoekende partij preventief geschorst in het kader van een tuchtonderzoek. Op 2 januari 2017 wordt zij tuchtrechtelijk gestraft met een afhouding van wedde van 2,5% gedurende één maand om reden van (1) haar weigerachtige houding ten aanzien van de bemiddeling, (2) gebrek aan terughoudendheid door een anonieme klachtbrief aan het college van burgemeester en schepenen over te zenden en (3) onrespectvol gedrag tegenover haar directeur. De tuchtstraf wordt op 29 maart 2017 door de kamer van beroep bevestigd.
- Op 11 januari 2017 houdt de eerste evaluator, in aanwezigheid van de syndicaal raadsman van verzoekende partij, met haar een functioneringsgesprek. Het is de bedoeling de her-indiensttreding optimaal te laten verlopen en de agenda is “aangereikt door directie: streven naar een rustige secretariaatswerking en herhaling vermijden van het gebeurde in de eerste jaarhelft 2016”. Het gesprek gaat over “uurrooster”, “taken” en “werkplaats”. Verzoekende partij reageert op dit gesprek: zij beklaagt zich over het verloop en maakt in een mail van 31 januari 2017 opmerkingen over de inhoud.
- Op 16 januari 2017 ontvangt het college van burgemeester en schepenen een brief van ..., de medewerkster op het secretariaat die verzoekende partij verving tijdens haar afwezigheid, waarin deze uiting gaf aan haar ontgoocheling en de denigrerende houding

die verzoekende partij aannam bij de bejegening van haarzelf en van de directeur aan de kaak stelde.

- Op 22 februari 2017 heeft een nieuw functioneringsgesprek met verzoekende partij plaats, nu ook in aanwezigheid van de tweede evaluator, om de klachten van verzoekende partij, geuit in haar mail van 31 januari 2017, te bespreken. Het verslag vermeldt in de rubriek “aard van het gesprek”: “Wat een gesprek veronderstelt te zijn, verloopt bijzonder moeilijk. Van een gesprek is eigenlijk geen sprake. Helaas gaat het terug over welles/nietes. ... vraagt geregeld om hem te laten uitspreken en te luisteren. ... geeft daaraan geen gevolg. Zij repliceert reeds vooraleer een zin uitgesproken is. Dit komt neer op beschuldigingen aan het adres van de directeur. En er wordt naast de kwestie geantwoord. ... slaagt er niet in om de zaken die moeten vermeld worden te vermelden. Er waren verschillende tussenkomsten van ... en ... om de toon van het gesprek te veranderen. ... geeft aan dat het samenzitten nutteloos is. ... merkt op dat dit wel een samenzitten met een officieel karakter betreft om oplossingen te zoeken. ... vindt geen ruimte hiervoor. Na zeven jaar conflict blijkt de kloof dieper dan ooit. De situatie weegt als lood.” Het verslag besluit: “De vragen die reeds zeven jaar op tafel liggen blijven prominent aanwezig: - ... moet uiterst dringend een minimum respect tonen in deze job; - haar omgangsvormen vragen drastische bijsturing; - het is nodig dat ... haar collega’s erkent als collega’s, zo ook haar directeur; - het is nodig dat ... afziet van de steeds aanwezige dreigementen, procedures en acties om vergelding die de academiewerking zeer sterk schaden; - het is nodig dat ... energie geeft in haar job, niet dat ... energie vraagt.” Verzoekende partij reageert op 1 april 2017 uitgebreid op het verslag van het gesprek.
- Vanaf 25 februari 2017 is verzoekende partij afwezig wegens ziekte. Zij blijft afwezig tot 5 november 2018.
- Op 5 november 2018 is een nieuw functioneringsgesprek gepland (agenda: omgang met medewerkers, takenpakket, werkplekafspraken). Het gesprek wordt stopgezet omdat verzoekende partij zich wil laten bijstaan door een afgevaardigde van een vakorganisatie.
- Op 6 november 2018 geeft de arbeidsgeneesheer aan het bestuur aanbevelingen mee voor het ogenblik dat verzoekende partij het werk hervat. Verzoekende partij betwist dat deze aanbevelingen nageleefd zijn. Verwerende partij verduidelijkt dat zij verzoekende partij tewerk gesteld heeft in een aparte ruimte en haar uurrooster aangepast.

- Op 21 november 2018 gaat het op 5 november 2018 uitgestelde functioneringsgesprek door, in aanwezigheid van verzoekende partij en de eerste en tweede evaluator. Het verslag van het gesprek wijst uit dat verzoekende partij geen begrip heeft voor de voorstellen van het bestuur (werk beheersen middels opleiding in andere academie; uurschema; kennis reglementen), dat haar verweten wordt een problematische -zelfs grensoverschrijdende- houding aan te nemen tegenover collega's en leerlingen enerzijds en de directeur anderzijds. Het verslag besluit: "Het overleg wordt net zoals alle functioneringsgesprekken afgelopen negen jaar stopgezet zonder verdere behandeling van de agenda" en de tweede evaluator voegt er aan toe: "... onderbreekt voortdurend de directeur en toont geen enkel respect voor de directeur, noch voor diens persoon, noch voor diens functie. Doorheen het ganse gesprek wordt de directeur voortdurend overladen met alle zonden Israëls, van alles wordt hij beschuldigd. Dit lijkt me dan ook een onhoudbare werksituatie."
- Tussen 20 november 2018 en 1 december 2018 ontvangt de directeur mails van leerlingen (P., H.) en personeel (P., V., M.) van de academie en zelfs van derden (D.) waarin zij verklaren ongepast door verzoekende partij te woord gestaan te zijn.
- Op 5 december 2018 heeft een evaluatiegesprek plaats. Verzoekende partij betwist niet dat zij daarvoor behoorlijk werd opgeroepen en zich met kennis van zaken op dat gesprek kon voorbereiden. Zij verklaart desgevraagd op de hoorzitting dat het gesprek effectief doorgang heeft gevonden maar dat het voor haar zeer negatief was: de eerste evaluator heeft zijn standpunt uiteengezet en zij vond het niet de moeite om daar tegen in te gaan.
- Op 5 december 2018 redigeert de eerste evaluator een evaluatieverslag. Hij verwijst in eerste instantie ("Beschrijvend verslag") naar een aantal vaststellingen uit de evaluatieperiode en formuleert als eindconclusie: "Het is intriest om te besluiten dat je niet functioneert in je job. Zowel voor jou als voor de academie. De academie lijdt onder je aanwezigheid. Het werk ligt je niet, je directeur ligt je niet, de onderwijsmentaliteit ligt je niet, de wijze van omgaan die gebruikelijk is in academies ligt je niet, de artistieke omgeving en diens modaliteiten liggen je niet. Een beleefdheidsvorm heb ik van jou nog niet gezien. En toch ben je al negen jaar de enige vaste administratieve medewerker. Je hebt me voor de arbeidsrechtbank gebracht, pestklachten ingediend, volstrekt verzonnen verhalen de wereld ingestuurd, je terroriseert de academie al negen jaar lang, waar je kon heb je tegengewerkt, jarenlang de secretariaatstaken in mijn handen geduwd, wetende dat er geen reservehulp was en dat het werk toch diende te

gebeuren...door de directeur. Ik kan je moeilijk spreken want je onderbreekt elke zin die ik uitspreek. In 95% van wat je uitspreekt is beschuldigend. Dat maakt het onwerkbaar. Je collega van het secretariaat die tijdens je afwezigheid jouw taak heeft overgenomen in de drukst denkbare periode (academieverhuis; ingebruikname nieuw gebouw, nieuw decreet implementatie, inschrijvingsperiode) heb je meermaals tot tranen toe bewogen. Het feit dat je in huidige evaluatieperiode ook onschuldige volwassen leerlingen zwaar beschuldigt is voor mij onbegrijpelijk. De beschuldigde leerlingen staan perplex, ik ook. Op deze manier jaag je leerlingen weg die uit interesse en vrijwillig een artistieke opleiding willen volgen bij ons. Op deze wijze breng je de job in gevaar van leraren die hier het beste van zichzelf geven en meer. Dit mag niet gehypothekeerd worden door jouw aanhoudend nefaste gedrag. In concludeer, zeker niet lichtzinnig, dat je ongeschikt bent voor de job in het onderwijs. Je wordt verondersteld energie te geven in de job wat toch de bedoeling is als je tewerkgesteld bent. Je neemt energie, met je persoonlijke probleemsituaties die projecteert op je omgeving met als favoriete schietschijf, al jarenlang: je directeur, naaste medewerkers en recenter ook volwassen leerlingen. Het is jammer dat de tuchtstraf toch met veelstemmigheid bevestigd in beroep geen inkeer bracht. Normaalgezien zou dit zo moeten zijn. Er is jammer genoeg niets dat ik kan bedenken dat positief is in de afgelopen evaluatieperiode. Deze evaluatie is gegrond negatief over de volledige lijn". Het verslag besluit: "onvoldoende".

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 16 januari 2019 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 18 januari 2019 dient ... een akte tot wraking in en dit voor ..., ..., ..., ..., ... en

Met een e-mail van 22 januari 2019 bezorgt de raadsman van de eerste evaluator een antwoord.

Met een ter post aangetekende zending van 22 januari 2019 maakt verwerende partij een verweerschrift over alsook een dossier.

Om praktische redenen wordt de zitting uitgesteld naar 21 februari 2019.

Er zijn geen getuigen opgeroepen.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

De ontvankelijkheid van het beroep wordt niet betwist. Er dient wat dat betreft ook ambtshalve geen opmerkingen te worden gemaakt.

4. Over de wraking

4.1. Verzoekende partij dient op 18 januari 2019 een wrakingsverzoek in tegen ..., voorzitter, en vijf effectieve dan wel plaatsvervangende leden van de kamer, meer bepaald

Het verzoek steunt op het motief dat de voornoemde personen deelgenomen hebben aan de beslissing van 29 maart 2017 waarbij de kamer van beroep van het gesubsidieerd officieel onderwijs verzoekende partij een tuchtstraf heeft opgelegd, terwijl de hier beroepen beslissing en het beroepsschrift “doorslaggevend betrekking hebben op de voormelde beslissing” van 29 maart 2017 en er dus op steunt. Verzoekende partij vindt dat de personen die aanwezig waren bij het opleggen van een tuchtstraf in de periode waarover de evaluatie loopt niet meer met voldoende onafhankelijkheid kunnen oordelen over de evaluatie.

4.2. Het verzoek tot wraking steunt op artikel 828, 1° en 9°, van het Gerechtelijk Wetboek: wettige verdenking (niet gewaarborgde onpartijdigheid) en de eerdere kennisname van het geschil.

Het is niet ontvankelijk in de mate het gericht is tegen ..., ... en ..., aangezien zij niet deelnemen aan het onderzoek van dit beroep.

4.3. De kamer van beroep, na de partijen in hun uiteenzetting te hebben gehoord, verwerpt het verzoek tot wraking op volgende gronden:

4.3.1. De gewraakte personen hebben deelgenomen aan het besluitvormingsproces in een tuchtzaak. Hier gaat het om een beroep tegen een evaluatiebeslissing. Tucht en evaluatie

hebben een andere juridische grondslag en een andere finaliteit. Het gaat dus om juridisch twee volkomen gescheiden aangelegenheden.

Er is dus zeker geen sprake van een eerdere kennisname van ‘het geschil’. Om dezelfde reden kan er principieel ook geen sprake zijn van een structurele onpartijdigheid, (zetelen in de kamer van beroep zou hen verhinderen te zetelen in het college van beroep).

Overigens, waar algemeen aanvaard wordt -en verzoekende partij dit niet ontkent- dat er voor een lid van een tuchtcollege geen principieel verbod bestaat om deel te nemen aan een beraadslaging over een nieuwe tuchtstraf, geldt dit zeker voor een zaak met een andere inhoud. En dat de kamer van beroep de tuchtstraf als een feit betreft in haar overwegingen op grond waarvan zij een ‘onvoldoende’ uitspreekt, verandert niets aan die vaststelling.

Voegt zich daarbij de vaststelling dat in dit geval de wraking van de leden van de kamer van beroep die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, ertoe leidt dat het college niet meer rechtsgeldig samengesteld is om beslissingen te nemen.

4.3.2. Gewis hebben de betrokken personen zich in een collegiale beslissing bij meerderheid van stemmen uitgesproken over de tuchtstraf. Er kan niet uitgemaakt worden wie een voor verzoekende partij gunstige beslissing bepleitte; drie personen konden zich niet met de bevestiging van de tuchtstraf verzoenen. In ieder geval is het deelnemen aan de tuchtstrafbeslissing op zich geen aanwijzing van een persoonlijke vooringenomenheid tegen haar.

En verzoekende partij brengt geen enkel gegeven aan dat erop kan wijzen dat de betrokkenen bij de totstandkoming van die beslissing blijk zouden gegeven hebben van enige animositeit tegen verzoekende partij die het hen onmogelijk zou maken om met de vereiste objectiviteit en zonder gezichtsverlies over het hangend beroep te beraadslagen. (Vgl. Cass. 19 november 1998).

4.4. Het verzoek tot wraking wordt verworpen met unanimiteit.

5. 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 47septiesdecies, §2, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (hierna: het rechtspositiedecreet), zonder dat de beslissing van het College van Beroep in de plaats komt van de initiële beslissing. In geval het college van beroep de evaluatie vernietigt, is het personeelslid niet meer belast met de evaluatie ‘onvoldoende’.

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.

Inzonderheid wat betreft het nazicht van “de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie” zij opgemerkt dat de artikelen 47octies tot 47decies van het rechtspositiedecreet de evaluatie begrijpt als een proces van opvolging waarbij het personeelslid in zijn functioneren wordt gevolgd, waarbij over dat functioneren wordt gecommuniceerd en gedialogeed en waarbij initiatieven worden opgezet om dat functioneren bij te sturen om tenslotte uit te lopen op een evaluatieverslag. Om dat proces van opvolging in goede banen te leiden heeft de decreetgever zelf een aantal ijkpunten ingesteld: de inrichtende macht moet evaluatoren aanwijzen wiens taak het is het personeelslid “te coachen in diens functioneren”, onder meer door het voeren van functioneringsgesprekken (artikel 47ter, §4,

rechtspositiedecreet). Vertrekkend van een geïndividualiseerde functiebeschrijving - waarin het personeelslid verneemt wat van hem verwacht wordt - betreft die coaching door de evaluator ook een permanente opvolging. Op het einde van de evaluatieperiode resulteert de permanente opvolging in een evaluatiegesprek tussen de evaluator/coach en het personeelslid, waarbij de in de functioneringsgesprekken gemaakte afspraken evident een centrale plaats innemen. Het evaluatiegesprek loopt vervolgens uit op een evaluatieverslag, waarin de evaluator een afweging maakt van alle relevante elementen die hij over het functioneren van het personeelslid heeft verzameld om te komen tot hetzij het formuleren van nieuwe doelstellingen hetzij, in het uiterste geval, tot de vermelding ‘onvoldoende’.

In het licht van de aldus afgelijnde bevoegdheid van het college van beroep rijst de vraag of de grieven die verzoekende partij 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.

6. Beoordeling van de evaluatie

6.1.1. Verzoekende partij voert aan dat verwerende partij de procedure niet correct gevolgd heeft. Zij zet uiteen:

- er bevond zich geen functiebeschrijving in het dossier; er kan niet worden nagegaan of die functiebeschrijving voldoet aan de voorwaarden van het decreet en in ieder geval is zij niet de grondslag van de evaluatie;

- de evaluatie beschrijft niet het volledig functioneren van het personeelslid in functie van de functiebeschrijving;

- zij kreeg nooit de mogelijkheid om haar gedrag aan te passen: er vonden geen functioneringsgesprekken plaats in de periode 2015-2017, er hadden drie gesprekken plaats (op 11 januari 2017, 22 februari 2017 en 21 november 2018) en zij was ziek tussen 25 februari 2017 en 5 november 2018;

- zij heeft, hoewel het bestuur daartoe het initiatief had moeten nemen, geen bijstand gekregen tijdens het functioneringsgesprek van 21 november 2018;

- de evaluator vertoont jarenlang vijandschap tegen haar en kon zich niet onpartijdig gedragen;

- het evaluatiedossier is niet volledig: het bewijs van bekwaamheid van de evaluatoren ontbreekt in het dossier; de aangevoerde getuigenissen dagtekenen allen uit dezelfde korte periode (november 2018);

- het evaluatieverslag bevat geen relaas van het evaluatiegesprek dat met de verzoekster op 5 december 2018 gevoerd werd.

6.1.2. Op basis van de stukken die verwerende partij voorlegt en de uiteenzettingen op de hoorzitting, beoordeelt het college van beroep de argumentatie van verzoekende partij als volgt:

6.1.2.1. Verzoekende partij heeft op 19 april 2012 een “functiebeschrijving voor het ambt van opsteller” ondertekend. Dit is de basis voor haar tewerkstelling en voor haar beoordeling. Verzoekende partij kende het stuk en heeft de rechtsgeldigheid ervan nooit betwist: zij heeft het zelf ondertekend en het werd overigens reeds gebruikt bij een eerdere evaluatie op 17 maart 2014.

6.1.2.2. Het voorliggend evaluatieverslag neemt inderdaad niet punctueel de aandachtspunten uit de functiebeschrijving over. Dit is evenwel niet vereist: het volstaat dat de in het verslag aangehaalde punten kunnen gelinkt worden aan elementen uit de functiebeschrijving. De elementen opgenomen in de “eindconclusie” kaderen duidelijk in de rubrieken ‘administratieve en ondersteunende taken’ en ‘communicatie, overleg en samenwerking’ van de functiebeschrijving.

6.1.2.3. Het evaluatieverslag gaat over de periode van 10 juni 2015 tot 5 december 2018. Bij aanvang van die periode heeft verwerende partij een bemiddeling opgestart om verzoekende partij en haar evaluator tot een werkbare coöperatie te bewegen. Die bemiddeling is begin 2016 afgesprongen. In juni 2016 werd verzoekende partij preventief geschorst tot 2 januari 2017; in die periode was zij niet in actieve dienst. De functioneringsgesprekken van 11 januari 2017 en 22 februari 2017 waren er duidelijk op gericht de wederindiensttreding van verzoekende partij te organiseren en kaderen in de coaching/bijsturing van verzoekende partij. En na de afwezigheid wegens ziekte van 25 februari 2017 tot 5 november 2018, is op 5 en 21 november 2018 een nieuw gesprek met de verzoekster gevoerd. Het college van beroep is van oordeel dat verwerende partij in de bedoelde periode voldoende inspanningen heeft gedaan om met verzoekende partij in dialoog

te gaan en haar te coachen en dat de periodes van afwezigheid van verzoekende partij uit de dienst, gelet op de voortdurende problematiek van algemeen functioneren, geen hinderpaal vormen om het evaluatieproces te finaliseren.

6.1.2.4. Nergens is bepaald dat het personeelslid bijstand moet hebben bij een functioneringsgesprek. Het bestuur heeft ter zake geen enkele verantwoordelijkheid. Het initiatief rust volledig op het personeelslid. Verzoekende partij toont niet aan dat het bestuur haar op enige wijze bijstand geweigerd heeft.

6.1.2.5. Uit geen gegeven blijkt dat de eerste evaluator op enige wijze vijandig is geweest tegen verzoekende partij of zich vooringenomen heeft opgesteld. Overigens werden de functioneringsgesprekken van 22 februari 2017 en 21 november 2018 bijgewoond door de tweede evaluator, hetgeen op zich een garantie is voor het objectief verloop van het gesprek. Het college van beroep kan zich overigens niet van de indruk ontdoen dat verzoekende partij een verkeerd beeld heeft van de hiërarchische band waarin zij haar functie moet uitoefenen en dat zij een accurate gezagsuitoefening ziet als blijken van vijandschap of vooringenomenheid.

6.1.2.6. Ten onrechte stelt verzoekende partij dat het evaluatiedossier niet volledig zou zijn of niet-toegelaten stukken zou bevatten: voor zover dit nuttig bij de zaak kan betrokken worden, levert verwerende partij het bewijs van de bekwaamheidsattesten van de evaluatoren; dat verwerende partij alleen maar getuigenissen uit de maand november 2018 voorlegt om het functioneren van verzoekende partij te illustreren, vermindert hun bewijswaarde niet en doet ook niets af aan het relaas van de functioneringsgesprekken gehouden tijdens de evaluatieperiode; de sporadische verwijzing naar gegevens uit de loopbaan van verzoekende partij betekent op zich niet dat zij meegespeeld hebben bij de concrete beoordeling; de verwijzing naar een opgelegde tuchtstraf tijdens de evaluatieperiode is volstrekt regelmatig.

6.1.2.7. Het dossier bevat geen neerslag van het evaluatiegesprek, voorafgaand aan het evaluatieverslag. Er ligt dan ook geen bewijs voor van het verloop en van de inhoud van het gesprek. Verzoekende partij bevestigt evenwel op de hoorzitting dat zij door de eerste evaluator behoorlijk opgeroepen werd voor dat gesprek en dat dit gesprek ook effectief plaats gevonden heeft, maar dat het zich wel beperkte tot de voorlezing door de eerste evaluator van

zijn mening en haar weigering om in die omstandigheden een gesprek aan te gaan. Dit gegeven in acht nemend, maakt de ontstentenis in het dossier van een formele neerslag van het gesprek geen gebrek uit dat het evaluatieverslag fundamenteel vitiesert.

6.1.3. Het besluit van wat voorafgaat moet zijn dat verwerende partij de evaluatieprocedure correct heeft nageleefd.

6.2.1. Verzoekende partij betwist de deugdelijkheid van de motieven die volgens het evaluatieverslag de conclusie “onvoldoende” onderbouwen. Met betrekking tot de rubriek “beschrijvend verslag” van het evaluatieverslag stelt zij, algemeen samengevat, dat het gaat om aanklachten die niet kaderen in de functiebeschrijving en niet concreet gemaakt worden, die feitelijk onjuist zijn (met name de “bedongen gunstige evaluatie” in 2015), en dat er geen positieve gegevens over haar vermeld worden. Zij stelt ook dat de conclusie ten onrechte steunt op oude feiten en op de tuchtstraf die zij eerder opgelegd gekregen heeft en dat de conclusie van de evaluator geen rekening houdt met het feit dat zij in 2017 een beroerte kreeg en dat de arbeidsgeneesheer aanbevelingen heeft gedaan om haar tewerkstelling te bevorderen.

6.2.1.1. Het college van beroep stelt vast dat het “beschrijvend verslag” inderdaad een aantal aspecten vermeldt waarover het dossier geen uitsluitel toelaat: protest tegen de uren ondersteuning voor een collega; moedwillig vervanging verhinderen; eigen deontologie inzake werktijd; ruwe omgang met materieel. Die gegevens kunnen dan ook de eindconclusie niet ondersteunen. Voorts is de verwijzing naar “het bedingen van een positieve evaluatie” een subjectieve benadering van een stuk waarvan de rechtsgeldigheid nooit in vraag gesteld is en dat als zodanig door het bestuur in zijn besluitvormingsproces betrokken moet worden.

6.2.1.2. Blijft wel de verwijzing naar de mislukking van de professionele bemiddeling, naar de tuchtstraf die het “aanhoudend karakter van de zware problemen” aantoon, naar het onrespectvol gedrag tegenover medewerkers en leerlingen en naar de aanhoudende stroom van beschuldigingen van de directeur en van collega’s en volwassen leerlingen. Die verwijzingen vinden stuk voor stuk steun in het dossier en onderbouwen mee de conclusie van de evaluator: “het is intriest om te besluiten dat je niet functioneert in de job”. Verwijst verzoekende partij terecht naar een advies van de arbeidsgeneesheer naar aanleiding van haar wederindiensttreding in november 2018, dan blijkt uit het dossier dat het

bestuur daar de nodige aandacht voor gehad heeft en dat het de verminderde capaciteiten van verzoekende partij zeker niet in overweging heeft genomen bij deze beoordeling.

6.2.1.3. Andere aspecten van het functioneren van verzoekende partij, vermeld in de rubriek ‘eindconclusie’, gaan ook allen terug naar aspecten die aan bod gekomen zijn tijdens de functioneringsgesprekken, waarover verzoekende partij terdege aangesproken werd, en vormen een deugdelijke grondslag voor de eindconclusie.

6.3. Op grond van wat voorafgaat is het college van beroep van oordeel dat de verwerende partij de evaluatieprocedure correct heeft gevoerd, dat het dossier voldoende gegevens bevat die de aangehouden conclusies ondersteunen en dat de eindbeoordeling ‘onvoldoende’ een redelijk besluit is van die gegevens.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 47*bis* tot 47*septiesdecies* van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, 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 voor het gesubsidieerd officieel onderwijs van het college van beroep;

Gelet op de hoorzitting van 21 februari 2019;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming,

Enig artikel (met unanimiteit):

De evaluatie van 5 december 2018 van ... met als eindconclusie “onvoldoende”, wordt niet vernietigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 21 februari 2019.

De Kamer van het College van Beroep was samengesteld uit:

De heer André Vandendriessche, plaatsvervangend voorzitter;

De heren D. Debroey en de heer D. Plancke, vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de inrichtende machten.

Mevrouwen S. Vanspeybroeck en W. Thomas en de heren J.-L. Barbery, C. De Mol en R. Verschueren, vertegenwoordigers van de vakorganisaties,

Bij de stemming werd de pariteit onder de geledingen hersteld. Na loting namen mevrouwen W. Thomas en S. Vanspeybroeck en de heer C. De Mol geen deel aan de stemming.

Mevrouw K. De Bleeckere, plaatsvervangend secretaris.

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

Plaatsvervangend secretaris,
Karen De Bleeckere

Plaatsvervangend voorzitter,
André Vandendriessche