

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

BESLISSING

Nr. GVO / 2022 / 08 / (...).

Inzake: de heer (...), met woonplaats te (...), bijgestaan door mevrouw (...), in haar hoedanigheid van jurist bij de Christelijke Onderwijscentrale;

Verzoekende partij

Tegen: mevrouw (...), eerste evaluator en pedagogisch directeur (...), en de heer (...), tweede evaluator,
met schoolbestuur (...)

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending dd. 26 november 2022, heeft de heer (...) beroep ingesteld tegen zijn evaluatie met eindconclusie ‘onvoldoende’, waarvan hij op 8 november 2022 via overhandiging in kennis werd gesteld.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

1.1. De heer (...) is reeds jaren vast benoemd leerkracht bij (...) en geeft binnen de opleiding ‘Verpleegkunde’ zowel les als stagebegeleiding.

1.2. Op 18 maart 2022 vindt een functioneringsgesprek plaats tussen verzoekende partij en de toenmalige eerste evaluator mevrouw (...). Dit naar aanleiding van een concreet voorval met een leerling .

1.3. Op 8 november 2022 had verzoekende partij een evaluatiegesprek met huidige eerste evaluator mevrouw (...) en zijn tweede evaluator de heer (...), waarna hem onmiddellijk een vooraf opgemaakt evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ werd overhandigd.

1.4. Op 18 november 2022 werden de eerste en tweede evaluator door de raadsman van verzoekende partij gecontacteerd met de vraag de evaluatie met eindconclusie onvoldoende op minnelijke wijze te vernietigen, gelet op verschillende schendingen van het DRP. De evaluatoren weigerden de minnelijke afhandeling en stelden dat er geen schending voorlag van de regelgeving.

1.5. Voornoemd evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ vormt *in casu* de bestreden beslissing. Betrokkene gaat inhoudelijk niet akkoord met de eindconclusie van het evaluatieverslag.

2. Over het procedureverloop

2.1. Met een ter post aangetekende zending dd. 26 november 2022 heeft verzoekende partij beroep ingesteld tegen het beoordelingsverslag dd. 8 november 2022 met als eindconclusie “negatieve beoordeling”. De brief werd door het secretariaat ontvangen op 28 november 2022.

2.2. Met een ter post aangetekende zending van 2 december 2022 worden de partijen door het secretariaat opgeroepen voor een hoorzitting voor de Kamer voor het Gesubsidieerd Vrij Onderwijs van het College van Beroep. Op diezelfde dag worden de partijen per mail ingelicht over de concrete datum en locatie van de zitting.

2.3. De eerste evaluator legt via e-mail op 9 december 2022 een dossier en een verweerschrift neer, waarin de eindconclusie ‘onvoldoende’ verduidelijkt wordt.

2.4. Er worden geen leden van het college van beroep gewraakt.

2.5. Verzoekende partij, zijn raadsman, de eerste evaluator en de tweede evaluator zijn allen aanwezig op de hoorzitting van 21 december 2022 in het H. Consciencegebouw te Brussel.

2.6. De beraadslaging van het college van Beroep vindt plaats achter gesloten deuren, op 21 december 2022.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroep dat met een aangetekende brief d.d. 26 november 2022 door verzoekende partij gemotiveerd werd ingediend, tegen het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’ waarvan verzoekende partij in kennis werd gesteld op 8 november 2022, is ontvankelijk wat de termijn betreft en voldoet aan de vormvoorwaarden.

4. Over de grond van de zaak

4.1. Over 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) 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 Rechtspositieregeling van 27 maart 1991, zonder dat de beslissing van het college van beroep in de plaats komt van de initiële beslissing.

Het college van beroep heeft, zoals gezegd, niet de bevoegdheid om de evaluatie van een personeelslid over te doen; het moet alleen nagaan of de bestreden evaluatiebeslissing op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en het dient het de redelijkheid van de evaluatie te beoordelen.

4.2. Wat de inhoud van het evaluatieverslag betreft

Het college van beroep stelt vast dat de decretale bepalingen en de bijhorende evaluatieprocedure gewijzigd zijn met ingang van 1 september 2021. Eén van de doelstellingen van die decretale wijzigingen was om de procedure te vereenvoudigen en het aantal formaliteiten die tot de nietigheid van de evaluatieprocedure kunnen leiden te beperken (afschaffen nietigheid bij niet vermelding van beroepsmogelijkheden).

De decreetgever heeft er weliswaar expliciet voor gekozen om het overhandigen van een functiebeschrijving te behouden als een cruciale geldigheidsvoorwaarde voor de evaluatieprocedure (art. 47octies §2 DRP). Het college van beroep begrijpt dat. Het overhandigen van een functiebeschrijving is immers géén formaliteit. De eerste stap in een constructief en positief HR-beleid is immers dat personeelsleden weten wat er van hen wordt verwacht. De decreetgever heeft er daarbij gekozen om de administratieve last te beperken, door te kiezen voor een functiebeschrijving per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie, in plaats van te werken met geïndividualiseerde functiebeschrijvingen. Er werd dus bewust gekozen voor een nieuw type van functiebeschrijvingen, waarvan de minimale inhoud decretaal werd vastgelegd (o.a. regeling omtrent datgene wat wél of net niet in de beschrijving wordt opgenomen betreffende kerntaken, instellingsgebonden opdrachten...).

De parlementaire voorbereiding verduidelijkt daaromtrent: *“Met functie wordt een specifieke inhoudelijke invulling van een ambt bedoeld. Een personeelslid aangesteld in het ambt van leraar, maar belast met de taken van een preventieadviseur of een leerlingenbegeleider, zal logischerwijze andere kerntaken hebben dan een leerkracht met een lesopdracht. Ook in heel wat andere ambten worden personeelsleden aangesteld met vaak diverse functies. Ook voor hen is het dus noodzakelijk dat per inrichtende macht of scholengemeenschap de diverse kerntaken van de verschillende functies worden vastgelegd.”* (Parl. St. 2020-21, nr. 827/1, p. 47).

Het feit dat functiebeschrijvingen daardoor wijzigen, verklaart ook waarom de decreetgever ervoor gekozen heeft om het overhandigen van de functiebeschrijving voor élk personeelslid ingeschreven heeft voorafgaand aan de evaluatie, en niet louter voor de nieuwe personeelsleden die aangenomen worden na 1 september 2021. Meer zelfs, de decreetgever heeft er zelfs voor gekozen om die verplichting nog aan te

scherpen. Waar in het verleden een geïndividualiseerde functiebeschrijving – omwille van de werkdruk – niet moest bezorgd worden aan de personeelsleden die een aanstelling hadden van maximum 104 dagen, wordt nu voorzien dat *ieder* personeelslid een functiebeschrijving dient te ontvangen.

Dat impliceert dat bij de inwerkingtreding van het decreet (1 september 2021) in principe nieuwe functiebeschrijvingen zouden moeten bestaan, meegedeeld zijn, en ondertekend door de eerste evaluator en de personeelsleden. De decreetgever hield rekening met de tijd die nodig was om dergelijke nieuwe functiebeschrijvingen te onderhandelen en op papier te zetten, door een overgangsregeling te voorzien voor lopende evaluatiedossiers. Voor nieuwe dossiers die opgestart werden na de inwerkingtreding van het nieuwe decreet, werd geen gelijkaardige overgangsregeling voorzien.

Het dossier dat het voorwerp uitmaakt van deze procedure, betreft elementen die voor het eerst werden besproken tijdens een gesprek van 18 maart 2022, dus anderhalf jaar na de inwerkingtreding van het nieuwe decreet. Het betreft met andere woorden een nieuw dossier, waarop de nieuwe procedureregels van toepassing zijn. De facto heeft de verwerende partij dan ook anderhalf jaar gehad na het moment waarop de nieuwe functiebeschrijvingen hadden moeten bestaan, om dit te regulariseren.

Het college van beroep verneemt met plezier dat de eerste en tweede evaluator een HR-beleid goed willen aanpakken, aangezien dat cruciaal is naar onderwijskwaliteit en temeer ter bestrijding van een lerarentekort. Het college van beroep onderschrijft die visie volledig. Opdat er sprake kan zijn van een constructief en positief beleidsinstrument moet een personeelslid inderdaad geëvalueerd worden op diens volledige functioneren en niet op basis van gedrag tijdens één incident (zoals de evaluatoren correct opmerken ter zitting). Een dergelijk constructief en positief HR-beleid houdt enerzijds in dat er met de positieve en negatieve aspecten van het volledige functioneren wordt rekening gehouden bij de evaluatie, anderzijds dat alle betrokken partijen (ook het personeelslid zelf) er naar streven om bij te dragen tot dit klimaat en meewerken aan verbetering, coaching, remediëring of bemiddeling.

Het college van beroep merkt in het dossier op dat de evaluatoren enkele dagen voor de betwiste evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” juridisch advies in dit dossier hebben aangezocht, wat luidde dat de functiebeschrijving reeds bezorgd had dienen te zijn aan het personeelslid. Het college van beroep kan bij nalezing van de decretale bepalingen en het dossier enkel hetzelfde vaststellen. Aangezien deze voorwaarde bewust niet louter als formaliteit werd bestempeld door de decreetgever, maar wel als de logische eerste stap in een constructief HR beleid voor elk personeelslid zonder hetwelk evaluatie onmogelijk is, dient het college dan ook de evaluatie “onvoldoende” te vernietigen.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 47septiesdecies van het Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na 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 vrij onderwijs van het College van Beroep;

Gelet op het ministerieel besluit van 14 oktober 2022 waarbij de heer Kurt Willems werd aangesteld als voorzitter;

Gelet op de hoorzitting en beraadslaging van 21 december 2022, met unanimititeit van stemmen:

Enig artikel (met unanimiteit):

Het college van beroep vernietigt het evaluatieverslag met eindconclusie ‘onvoldoende’.

De Kamer van het College van Beroep was op 21 december 2022 samengesteld uit :

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck en de heer Günther De Praitere, vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de inrichtende machten;

De heren Marc Borremans, Koen Van Kerkhoven en de heer Frank Lefever, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Bij de stemming werd de pariteit onder de vertegenwoordigers van de inrichtende machten hersteld. Na loting nam de heer Lefever geen deel aan de stemming.

Mevrouw Karen De Bleeckere, plaatsvervangend secretaris.

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

Aldus uitgesproken te Brussel, op 21 december 2022.

De plaatsvervangend secretaris,
Karen De Bleeckere

De voorzitter,
Kurt Willems