

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK.

A R R E S T

**nr. 189.379 van 12 januari 2009
in de zaak A. 81.727/IX-1598.**

In zake : Oswald MOLLET,
wonende te KALMTHOUT,
Esdoornlaan 27

tegen :

de NV BELGACOM,
die woonplaats kiest bij
advocaten L. DE SCHRIJVER en D. CORNELIS,
kantoor houdende te DRONGEN,
Baarledorpstraat 93.

DE RAAD VAN STATE, IXe K A M E R,

Gezien het verzoekschrift dat Oswald MOLLET op 22 december 1998 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van de beslissing van de NV BELGACOM van 13 oktober 1998 (sic) waarbij het beroep van verzoeker tegen zijn evaluatie voor het dienstjaar 1997 wordt afgewezen;

Gezien het verzoek tot voortzetting van de rechtspleging ingediend op 9 februari 2001 door de verwerende partij;

Gezien de regelmatig gewisselde memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag opgemaakt door adjunct-auditeur H. COLIN;

Gelet op de beschikking van 9 november 2000 die de neerlegging ter griffie van het verslag en van het dossier gelast;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan partijen en gezien de regelmatig gewisselde laatste memories;

Gelet op de beschikking van 2 oktober 2008 waarbij de terechtzitting bepaald wordt op 27 oktober 2008;

Gehoord het verslag van staatsraad D. MOONS;

Gehoord de opmerkingen van de verzoeker en van advocaat L. DE SCHRIJVER, die verschijnt voor de verwerende partij;

Gehoord het eensluidend advies van auditeur H. COLIN;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

OVERWEEGT WAT VOLGT :

Gegevens van de zaak

1.1. Verzoeker was sedert 4 november 1963 tewerkgesteld bij de toenmalige RTT en vervolgens bij Belgacom.

Volgens de verklaringen van beide partijen werden de prestaties van verzoeker voor de jaren 1994 en 1995 geëvalueerd met de eindvermelding “5” (“uitstekende prestatie”), en voor het jaar 1996 met de eindvermelding “4” (“zeer goede prestatie”).

1.2. Op 10 februari 1998 wordt door Edwin Jacobs (verzoekers onmiddellijk hiërarchische meerdere, hierna: N+1) aan verzoeker de eindvermelding “3” (“goede prestatie”) toegekend voor het jaar 1997. Nog dezelfde dag verklaart verzoeker dat hij met het voorstel niet akkoord gaat en stelt hij daartegen beroep in.

1.3. Op 30 maart 1998 deelt verzoeker aan N+1 mee dat deze op 3 maart 1998 had beloofd om uiterlijk tegen 6 maart 1998 te laten weten welk gevolg hij aan verzoekers vraag tot herziening van zijn evaluatie zou geven, maar dat hij tot op heden niets heeft vernomen. Verzoeker vraagt een beslissing.

Op 2 april 1998 deelt N+1 aan verzoeker mee dat de zaak zal besproken worden tijdens de volgende “face to face meeting” op 3 april 1998.

1.4. Op 14 april 1998 richt verzoeker zich tot Alain Deneef, zijnde de onmiddellijk hiërarchische meerdere van N+1 (hierna: N+2).

Hij deelt hem mee dat hij bij de ondertekening van zijn evaluatie op 10 februari 1998 onmiddellijk beroep heeft aangetekend, en dat tot op heden, ondanks zijn herhaald aandringen bij N+1 (met name ter gelegenheid van de “face to face meetings” van respectievelijk 17 februari, 3 maart en 3 april 1998), geen gevolg aan zijn beroep werd gegeven; verzoeker vraagt om een persoonlijk onderhoud met N+2.

Op 15 april 1998 vraagt N+2 aan N+1 wat er met verzoekers beroep is gebeurd. Nog dezelfde dag antwoordt N+1 dat de evaluatie van verzoeker aan HRS (Human Resources) werd overgemaakt met daarop de vermelding dat verzoeker in beroep ging, dat zulks door hem ten titel van inlichting mondeling aan N+2 werd meegedeeld, en dat het organiseren van het beroep een zaak is die formeel door HRS dient te gebeuren.

Op 20 april 1998 wordt aan HRS gevraagd of dit zo is, en wat er dient te gebeuren.

Nog dezelfde dag antwoordt HRS dat verzoeker zijn evaluatie-document in beroep rechtstreeks naar N+2 moet sturen, dat N+2 vervolgens een datum voor het evaluatiegesprek vastlegt waarvan verzoeker minimaal acht dagen op voorhand wordt verwittigd, en dat N+2 na het evaluatiegesprek een beslissing neemt binnen de vijf werkdagen, waarna verzoeker en N+2 het evaluatieformulier ondertekenen en dateren. HRS concludeert dat verzoeker en N+2 zo snel mogelijk moeten gaan samenzitten.

Nog dezelfde dag deelt verzoeker aan HRS mee dat, krachtens de statuten, de beroepsprocedure de verantwoordelijkheid is van N+1, en dat er geen minimum maar een maximum van acht werkdagen is tussen het beroep en het evaluatiegesprek met N+2.

Op 22 april 1998 vraagt HRS aan verzoeker of er reeds een afspraak met N+2 werd vastgelegd.

Nog dezelfde dag antwoordt verzoeker dat hij nog niet is ingelicht over een afspraakdatum voor de behandeling van zijn beroep.

1.5. Op 29 april 1998 verklaart verzoeker zich akkoord om de NV Belgacom te verlaten op 1 juli 1998, om vanaf die datum de vervroegde

uitstapregeling te genieten, met toepassing van titel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1997.

Bij besluit van de raad van bestuur van Belgacom van 26 juni 1998 wordt aan verzoeker met ingang van 1 juli 1998 het verlof vóór pensioen toegestaan in het kader van de vrijwillige uitstapregeling.

1.6. Op 6 juli 1998 deelt de vakorganisatie CVCC, Sector Telecom, aan de General Manager van de Group Human Resources mee dat, ondanks verzoekers herhaaldelijk aandringen bij N+1 en N+2, het door hem op 10 februari 1998 ingesteld beroep “nooit heeft plaats gevonden”, en dat het initieel toegekende evaluatiecijfer zonder enig beroep werd behouden. Er wordt op aangedrongen de evaluatievermelding “3” alsnog te wijzigen naar “4”, hetgeen perfect in het verlengde van de vorige jaren zou liggen.

Op 20 juli 1998 deelt Jean-François Poels, Director Compensation & Benefits van de Group Human Resources, aan de voornoemde CVCC mee dat de beroepsprocedure blijkbaar niet voor 100% werd gevolgd, dat zulks nochtans niet automatisch tot gevolg heeft dat het evaluatiecijfer van verzoeker omhoog gaat, en dat hij in verband met de beroepsprocedure dezelfde dag nog contact zal opnemen met N+1 en N+2, zodanig dat het dossier correct, eerlijk en grondig afgehandeld kan worden.

1.7. Op 27 augustus 1998 richt Jan Cromheecke van HRS een brief aan verzoeker, waarin wordt verwezen naar een afspraak met N+2 op 17 augustus 1998 die door verzoeker werd geannuleerd naar aanleiding van een gebroken enkel, en waarin verzoeker wordt gevraagd na zijn herstel opnieuw contact op te nemen met N+2 teneinde een nieuwe afspraak vast te leggen.

Op 29 augustus 1998 deelt verzoeker aan N+2 mee dat hij op 24 augustus 1998 geopereerd werd aan de enkel, en herhaalt hij zijn telefonisch verzoek van 17 augustus 1998 om het gesprek bij hem thuis te voeren.

1.8. Op 2 oktober 1998 richt verzoeker een brief aan N+2, waaruit blijkt dat er op 1 oktober 1998 een onderhoud in verband met de evaluatie 1997 heeft plaats gehad.

In deze brief vat verzoeker de “tegenargumenten” van N+2 zo getrouw mogelijk samen, stelt hij vast dat zij beiden niet tot een akkoord gekomen zijn, hetgeen een rechtsprocedure onvermijdelijk maakt, en vraagt hij, in het licht van een dergelijke procedure, een antwoord op de in bijlage van zijn brief gestelde vragen.

1.9. Per brief van 13 oktober 1998 deelt Georges De Schrijver, HR Director Corporate Customers Division, aan verzoeker het volgende mee:

“Betreft: Uw aangetekend schrijven van 02 oktober jl. aan dhr. Alain Deneef betr. evaluatie 1997.

Geachte Heer,

Wij hebben kennis genomen van Uw schrijven op hoger vermelde datum, en Uw verzoek tot een schriftelijk antwoord.

We verwijzen naar het Administratief Statuut voor de Personeelsleden van Belgacom Titel VII art. 94 § 1 en § 2, alsook naar de toelichtingen omtrent het Personeelsstatuut van Belgacom door Infostat van 10.12.93. Daarin staat vermeld dat het evaluatiesysteem van Belgacom voorziet in 2 beroepsprocedures. De eerste procedure is de hiërarchische, en die geldt voor alle evaluatievermeldingen. De tweede procedure is deze voor de Raad van beroep in geval van een toekenning van een evaluatievermelding lager dan 3, zijnde 1 of 2.

Daar U in beroep volgens de eerste procedure een evaluatievermelding met de score 3 werd toegekend, zijn er bijgevolg geen verdere beroepsmogelijkheden meer. De evaluatievermelding is dus definitief”.

Ontvankelijkheid van het beroep

2.1.1. De verwerende partij voert in haar memorie van antwoord als eerste exceptie aan dat het beroep gericht is tegen haar schrijven van 13 oktober 1998 waarbij aan verzoeker enkel werd meegedeeld dat de toegekende evaluatie definitief was nu de interne administratieve beroepsprocedures waren uitgeput en dat die aangevochten mededeling enkel een overzicht inhoudt van de in het “Algemeen Personeelsstatuut” voorziene beroepsprocedures tegen evaluatievermeldingen, alsmede de bevestiging dat geen verder intern beroep meer openstond tegen de toegekende evaluatievermelding. Volgens de verwerende partij kan de aangevochten mededeling op zich voor verzoeker geen rechtsgevolgen doen ontstaan, en betreft het annulatieverzoek derhalve een niet aanvechtbare informatieve kennisgeving en is het beroep alleen al om dit motief onontvankelijk.

2.1.2. Verzoeker repliceert in zijn memorie van wederantwoord, samengevat, dat alle initiatieven van verzoeker om via hiërarchische weg het beroep tot stand te brengen door de verwerende partij genegeerd werden. Nadat de bediende

van N+2 verzoeker op 24 juli 1998 dan toch telefonisch had opgeroepen om een afspraak vast te leggen, stelde hij in een telefonisch contact met N+2 duidelijk dat het onderhoud, gelet op de handelwijze van N+2 in verband met het beroep en de verstreken termijn, geen behandeling in beroep kon zijn, dat voor hem het doel van het onderhoud een minnelijke regeling van het geschil was en dat hij onder die voorwaarde bereid was tot een onderhoud. N+2 was hiermee akkoord, waarna de datum van het onderhoud oorspronkelijk werd vastgelegd op 17 augustus 1998 en uiteindelijk - op initiatief van verzoeker -, op 1 oktober 1998. Door de fout van de verwerende partij werd de beroepsprocedure niet toegepast. Nu tracht de verwerende partij de rechtsgevolgen hiervan te ontlopen door het gesprek van 1 oktober 1998 als de behandeling in beroep te beschouwen, terwijl dat gesprek een poging van verzoeker was om het geschil in der minne af te handelen. De betwiste beslissing verwerpt de minnelijke regeling en dwingt verzoeker aldus tot een beroep bij de Raad van State. De evaluatievermelding kan worden aangevochten, hetzij, volgens de statuten, door een interne beroepsprocedure, hetzij als rechtshandeling uitgaande van een administratieve overheid bij de Raad van State. In casu is de beslissing die door de verwerende partij werd genomen wel degelijk een handeling met rechtsgevolgen. Indien voor een evaluatievermelding van “3” of meer geen intern beroep mogelijk is, kan deze rechtshandeling alleszins op zichzelf worden aangevochten bij de Raad van State.

2.1.3. Luidens artikel 93, § 2, van het administratief personeelsstatuut van Belgacom (hierna: personeelsstatuut) wordt een voorstel tot evaluatievermelding van een statutair personeelslid opgemaakt door zijn onmiddellijk hiërarchische meerdere. Luidens artikel 93, § 6, wordt de evaluatievermelding -na een voorafgaand onderhoud- toegekend door de overheid die het voorstel tot evaluatievermelding opmaakt en moet die evaluatievermelding worden meegedeeld aan de belanghebbende, die naar aanleiding hiervan het evaluatiedocument tekent en dateert. Luidens artikel 94, § 1, eerste lid, wordt het statutair personeelslid dat de toekenning van een evaluatievermelding gelijk aan of hoger dan “3” betwist, binnen de acht werkdagen die volgen op de datum bedoeld in artikel 93, § 6, gehoord door de onmiddellijk hiërarchische meerdere van de overheid die de evaluatievermelding heeft toegekend. Luidens artikel 94, § 1, derde lid, volgt de beslissing genomen in het kader van het in deze paragraaf bedoelde beroep binnen de vijf werkdagen na het onderhoud waarop het beroep werd behandeld.

2.1.4. Bij brief van 13 oktober 1998 werd aan verzoeker meegedeeld dat hem, overeenkomstig de procedure bedoeld in artikel 94, § 1, in beroep de

evaluatievermelding “3” werd toegekend en dat deze evaluatievermelding, bij gebrek aan verdere beroepsmogelijkheden, definitief is. Wanneer een verzoeker als formeel voorwerp van zijn beroep de brief aanduidt waardoor een voor hem griefhoudende beslissing wordt meegedeeld, moet het beroep geacht worden te zijn gericht tegen die griefhoudende beslissing zelf. Verzoeker streeft wel degelijk de nietigverklaring na van de hem voor het jaar 1997 toegekende evaluatievermelding. De verwerende partij kon dit trouwens afleiden uit de door verzoeker ingeroepen middelen, die immers niet kunnen betrokken worden op de “mededelingsbrief” van 13 oktober 1998 als dusdanig, maar wel op de bij de toekenning van de evaluatievermelding gevolgde procedure en op de evaluatievermelding zelf. Hoewel volgens de verwerende partij verzoekers evaluatievermelding definitief is omdat ze door N+2 in beroep werd toegekend en er bijgevolg geen verdere beroepsmogelijkheden meer zijn, werd volgens verzoeker de beroepsprocedure in casu niet toegepast en verwerpt de brief van 13 oktober 1998 een voorstel tot minnelijke regeling. Daardoor acht verzoeker zich gedwongen om de initiële evaluatievermelding die hem op 10 februari 1998 werd toegekend aan te vechten.

Luidens artikel 93, § 1, van het personeelsstatuut komt de evaluatieprocedure tot stand door het vervullen van een formulier, genaamd “Evaluatiedocument”, waarvan het model wordt bepaald door de raad van bestuur of zijn gemachtigde, rekening houdend met de graad en de aard van de functie. Blijkens het evaluatiedocument van verzoeker, dat door de verwerende partij werd neergelegd, moet voornoemd document vooreerst vervuld worden door de verklaring van het betrokken personeelslid of hij akkoord gaat met het voorstel van N+1, dan wel of hij niet akkoord gaat en “vraagt in beroep te gaan”, verklaring die hij moet dateren en van zijn handtekening voorzien. Vervolgens moet N+2 het document vervullen door het invullen van een luik “Beroep bij N+2”, waarbij deze zijn naam, de datum van het onderhoud, de datum van zijn beslissing en zijn beslissing zelf moet invullen, voorzien van zijn handtekening. Tot slot moet het personeelslid het evaluatiedocument vervullen door de datum van ontvangst van de beslissing van N+2 in te vullen en deze datum van ontvangst te viseren. Wanneer het evaluatiedocument op de hiervóór beschreven wijze wordt vervuld, met andere woorden, indien het betrokken personeelslid een door N+2 genomen beslissing voor ontvangst viseert, kan er uiteraard geen twijfel over bestaan dat er sprake is van een beslissing in beroep zoals bedoeld in artikel 94, § 1, van het personeelsstatuut, ook al worden de bij voornoemd artikel bedoelde termijnen -onderhoud binnen de acht werkdagen die volgen op de datum waarop het

personeelslid het evaluatiedocument tekent en dateert, beslissing binnen de vijf werkdagen na de datum van het onderhoud- niet gerespecteerd.

Uit verzoekers evaluatiedocument kan worden afgeleid dat hij op 10 februari 1998 niet akkoord ging met het voorstel van N+1 en dat hij daartegen in beroep ging. Op het formulier genoemd “evaluatiedocument niveau 1” zijn het door N+2 te vervolledigen luik “Beroep bij N+2”, en het luik dat door verzoeker moet vervolledigd worden door het invullen van de datum van ontvangst van de in beroep genomen beslissing en het aanbrengen van zijn visum, niet ingevuld.

Uit het schrijven van verzoeker aan N+2 van 2 oktober 1998 blijkt evenwel dat een onderhoud tussen beiden heeft plaatsgevonden op 1 oktober 1998, en dat N+2 tijdens dat onderhoud heeft laten verstaan dat de aan verzoeker toegekende evaluatie niet gewijzigd zou worden. Aldus moet worden aangenomen dat N+2 op 1 oktober 1998 beslist heeft om het beroep van verzoeker te verwerpen, en om hem dus definitief de evaluatievermelding “3” toe te kennen. Het is ook in die zin dat de HR Director Corporate Customers Division de situatie begrepen heeft, toen hij op 13 oktober 1998 schreef, als antwoord op het genoemde schrijven van verzoeker van 2 oktober 1998, dat er “geen verdere beroepsmogelijkheden meer (waren)”, en dat de toegekende evaluatie dus definitief was.

De -ongeschreven- beslissing van N+2 van 1 oktober 1998 moet bijgevolg geacht worden het voorwerp van het voorliggende beroep te vormen.

2.1.5. De eerste exceptie wordt verworpen.

2.2.1. De verwerende partij voert als tweede exceptie aan dat het beroep onontvankelijk is bij gebrek aan belang.

Zij argumenteert hierbij dat waar verzoeker de nietigverklaring nastreeft van de evaluatie “3” die hij voor 1997 toegekend heeft gekregen, het duidelijk is dat een eventuele annulatie van de evaluatievermelding “3” niet tot gevolg kan hebben dat aan verzoeker automatisch een andere en hogere evaluatievermelding kon worden toegekend. De verwerende partij benadrukt ook dat een evaluatievermelding “3” nog altijd betekent dat verzoeker zijn taken goed uitvoerde en dat hij derhalve geen belang heeft om deze positieve evaluatie aan te vechten.

Bovendien is het zo dat verzoeker sinds 1 juli 1998 met verlof vóór pensioen werd gesteld in het kader van de vrijwillige uitstapregeling die werd overeengekomen tussen de representatieve vakorganisaties en de NV Belgacom en dat hij derhalve geen belang meer kan laten gelden bij het vorderen van de annulatie van de evaluatievermelding “3”. Naast het feit dat de evaluatie “3” inhoudt dat de prestaties van verzoeker als goed werden geëvalueerd, is het duidelijk dat een eventuele vernietiging van deze evaluatievermelding verzoeker geen enkel persoonlijk voordeel meer kan verschaffen, zeker nu door zijn vervroegde uittreding de laatst toegekende evaluatie zonder enige relevantie is geworden en de eventuele vernietiging hiervan geenszins kan betekenen dat automatisch een hogere evaluatievermelding zou worden toegekend.

De verwerende partij voert voorts aan dat uit de rechtspraak van de Raad van State blijkt dat het belang dat door de verzoekende partij moet kunnen worden ingeroepen nauw samenhangt met de middelen die zij tegen de bestreden beslissing ontwikkelt. De verwerende partij stelt vast dat verzoeker de hem voor 1997 toegekende evaluatievermelding “3” louter en alleen aanvecht op formele en procedurele gronden en geen argumenten ontwikkelt over de inhoudelijke correctheid van de feiten en gegevens die aanleiding hebben gegeven tot deze evaluatie. Terzake heeft de Raad van State, ondermeer ook bij de toetsing van beslissingen aan de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, reeds meerdere malen geoordeeld dat wanneer de inbreuk op een regel, die niet van openbare orde is, wordt ingeroepen, moet worden nagegaan of de verzoeker wel enig belang heeft om dit middel in te roepen, aangezien het al dan niet naleven van een dergelijke regel in beginsel niet van aard is zijn belangen te schaden. Volgens de verwerende partij is het duidelijk dat de procedureregels waarop verzoeker zich beroept geenszins van openbare orde zijn en ook niet voorgeschreven zijn op straffe van nietigheid of op enige andere wijze gesanctioneerd worden, terwijl de ratio legis van deze procedurevoorschriften, zijnde de rechten van verdediging van de geëvalueerde, in casu zeker gerespecteerd werden, zodat verzoeker geen belang kan doen gelden om een beweerde inbreuk op deze voorschriften aan te voeren.

2.2.2. In zijn memorie van wederantwoord repliceert verzoeker dat zijn persoonlijk belang ook een moreel belang kan zijn. Verzoeker kan dan ook dit moreel belang doen gelden, temeer daar hij sinds 1 juli 1998 met verlof vóór pensioen werd gesteld. Verzoeker kan ook een psychologisch belang doen gelden, daar de beoordeling immers de capaciteiten, de inzet en het functioneren van de

geëvalueerde op zijn arbeidspost waardeert. Een juiste beoordeling bepaalt voor de geëvalueerde in hoge mate zijn zelfbeeld, zijn zelfvertrouwen, zijn functioneren op zijn arbeidspost, zijn vertrouwen in zijn chef, zijn arbeidsvreugde en zijn rechtszekerheid. De ongefundeerde verlaging van de waardering van de evaluatie, zonder enige voorafgaande waarschuwing gedurende het evaluatiejaar, zonder één enkel voorstel of maatregel waarmee de geëvalueerde een verlaging van zijn beoordelingen zou kunnen voorkomen en met miskenning van de rechten van de geëvalueerde, heeft verzoeker moreel en psychologisch geschaad. Ook lijdt verzoeker gezichtsverlies ten opzichte van de personeelsleden door de neerwaartse evaluatievermeldingen voor de respectieve jaren 1996 en 1997.

2.2.3. In haar laatste memorie stelt de verwerende partij dat verzoeker een moreel belang zou kunnen doen gelden, maar dat aan een dergelijk moreel belang steeds een grens is, met name het redelijkheidsbeginsel. Om een dergelijk moreel belang in aanmerking te kunnen nemen, moeten de objectieve gegevens van de zaak dan ook van die aard zijn dat in redelijkheid kan worden aangenomen dat verzoeker zich gekrenkt kan voelen door de aangevochten beslissing. De interpretatie dat, om een dergelijk moreel belang in aanmerking te nemen, enkel dient te worden gewezen op het feit dat verzoeker zijn vrij lange loopbaan moet afsluiten met een evaluatie waarbij zijn prestaties slechts als “goed” worden gewaardeerd en niet meer als “zeer goed”, is voor betwisting vatbaar. Een evaluatie “goed” betekent immers nog steeds dat de prestaties van verzoeker als afdoend werden beschouwd en houdt enkel een beoordeling in van zijn laatste dienstjaar en niet van zijn volledige loopbaan. Waar een moreel belang enkel in aanmerking kan worden genomen ingeval de vernietiging wordt gevorderd van een beslissing die duidelijk de morele integriteit, de faam of de eer in het gedrang brengt, kan zulks in casu niet het geval zijn. Bovendien had deze evaluatie “3” geen verdere gevolgen voor verzoeker. Vooraleer deze evaluatie aan te vechten bij de Raad van State, is hij geheel vrijwillig ingegaan op de regeling van verlof vóór pensioen. Bij deze regeling is rekening gehouden met de evaluatie “3” voor de berekening van de vergoeding die verzoeker tijdens de periode van verlof vóór pensioen genoot. Het feit dat verzoeker de regeling, inclusief de berekeningsbasis, vrijwillig heeft aanvaard, wijst erop dat hij zich minstens impliciet akkoord heeft verklaard met de evaluatie. Gelet op het vrijwillig en tevens uitzonderlijk karakter van de aan verzoeker aangeboden regeling, kon verzoeker geenszins verplicht worden om in te gaan op een aanbod dat financieel voor een deel gebaseerd was op de evaluatie “3” die hij in zijn laatste dienstjaar had gekregen. Deze regeling betekent overigens de definitieve en

onherroepelijke stopzetting van zijn beroepsactiviteit bij de verwerende partij. In redelijkheid bestaat er dan ook geen ernstig moreel belang in hoofde van verzoeker.

2.2.4. In zijn laatste memorie schrijft verzoeker dat de evaluatievermeldingen “3”, “4” en “5” een materiële invloed hebben op de individuele bonus, de collectieve bonus, de verkoopspremie en de merite loonsverhoging van het Haystelsel. De waarde van de beoordeling voor 1997 bepaalt in belangrijke mate de individuele bonus, de collectieve bonus en de verkoopspremie betaald in maart 1998 en mei 1998. De verlaging van de evaluatie van “4” naar “3” had voor verzoeker tot gevolg dat hij 200.000 frank minder bonussen en premie heeft ontvangen. Hierdoor werden de materiële belangen van verzoeker geschaad en dit zou de verwerende partij moeten weten. De bonussen en de verkoopspremie uitbetaald in 1998 hadden betrekking op de periode van januari 1997 tot december 1997. Verzoeker was in die periode voltijds tewerkgesteld. Het vertrek met verlof vóór pensioen heeft bijgevolg geen invloed op de door de betwiste evaluatie veroorzaakte materiële schade. Verzoeker stipt aan dat hij in zijn memorie van wederantwoord het materieel belang niet vermeld heeft en dat hij zich beperkt heeft tot het vermelden van morele en psychologische belangen, wat erop wijst dat deze belangen zwaarder wegen dan het materieel belang. Aangezien de uiterste datum om in te gaan op het aanbod voor vrijwillige uittreding 31 mei 1997 was, verzoeker zijn aanvraag tot vervroegd vertrek aan de verwerende partij heeft betekend met een aangetekend schrijven van 28 mei 1997 en de betwiste evaluatie werd toegekend op 10 februari 1998, is bovendien elke verwijzing van de verwerende partij naar de uitstapregeling ongegrond en onjuist.

2.2.5. Dat de eventuele annulatie van de evaluatievermelding “3” op zich niet tot gevolg heeft dat aan verzoeker automatisch een hogere evaluatievermelding zou worden toegekend en dat de evaluatievermelding “3” nog altijd betekent dat verzoeker zijn taken goed uitvoerde, doet geen afbreuk aan de vaststelling dat verzoeker zich benadeeld voelt door een beslissing waarbij hem, in tegenstelling tot de drie voorgaande jaren, niet de evaluatievermelding “5” of “4”, maar “slechts” de evaluatievermelding “3” wordt toegekend.

2.2.6. Het feit dat verzoeker sinds 1 juli 1998, dus nog vóór hij zich tot de Raad van State wendde, met verlof vóór pensioen is, heeft uiteraard wel een invloed op het materieel belang dat verzoeker nog kan doen gelden, maar houdt op zich niet in dat verzoeker geen moreel belang meer kan doen gelden. Het komt in beginsel aan de verzoekende partij toe om het voorhanden zijn van een moreel

belang aan te tonen. Dit beginsel heeft echter de redelijkheid als grens. Een moreel belang kan onder meer in aanmerking worden genomen ingeval de door de verzoeker aangevochten beslissing zijn morele integriteit, eer of faam in het gedrang heeft gebracht, hetgeen de verzoeker dan wel moet aantonen. Te dezen maakt verzoeker door zijn betoog aannemelijk dat hij zich moreel geschaad voelt door een evaluatievermelding, tevens de laatste in een loopbaan van vijfendertig jaar en het sluitstuk van vier jaar evaluatie, waarbij zijn prestaties worden gewaardeerd als “goed” en niet meer, zoals de voorgaande jaren, als “uitstekend” of “zeer goed”.

2.2.7. In tegenstelling tot hetgeen de verwerende partij beweert, vecht verzoeker de hem toegekende evaluatievermelding niet louter en alleen aan op formele en procedurele gronden, maar ontwikkelt hij wel degelijk argumenten over de inhoudelijke correctheid van de feiten en gegevens die aanleiding hebben gegeven tot deze evaluatie. Verzoeker roept immers in een vijfde middel in dat de evaluatie steunt op een aantal negatieve bemerkingen, zonder dat hiervoor bewijzen worden aangehaald of kunnen worden aangehaald, terwijl hij zelfs het tegendeel kan bewijzen. Het moreel belang waarop verzoeker zich beroept kan nog nuttig worden gediend door een met gezag van gewijsde gedane vaststelling dat de door hem bestreden beslissing op grond van onbestaande, minstens onvoldoende bewezen feiten is genomen.

2.2.8. De tweede exceptie wordt verworpen.

Voorwerp van de vordering

3. Zoals uit de bespreking van de eerste exceptie van onontvankelijkheid blijkt, moet het voorliggende beroep geacht worden te zijn gericht tegen de beslissing van N+2 van 1 oktober 1998, waarbij het beroep van verzoeker tegen de evaluatievermelding “3”, op 10 februari 1998 toegekend door N+1, verworpen wordt.

Nu de bedoelde beslissing niet op schrift gesteld is, en N+2 dus geen eigen motivering voor zijn beslissing heeft gegeven, moet worden aangenomen dat hij zich zonder meer heeft aangesloten bij de motieven waarop N+1 heeft gesteund. In dit verband merkt de Raad van State trouwens op dat het formulier genoemd “evaluatie document niveau 1” niet in een afzonderlijke motivering door N+2 voorziet, en dat er dus van uitgegaan wordt dat N+2, in geval van verwerping van het beroep, akkoord gaat met de beslissing en de motivering van N+1.

Gegrontheid van het beroep

4.1. In een vijfde middel voert verzoeker de schending aan van de materiële motiveringsplicht, doordat op zijn evaluatiedocument de volgende negatieve bemerkingen werden weerhouden : “werkt te vaak op een eiland; geen echte team player; eigenzinnig, eigenwijs, kan zich moeilijk neerleggen bij genomen beslissingen; weinig interesse voor vernieuwing”. Deze negatieve bemerkingen zijn volgens verzoeker ongegrond. Ze werden weerhouden zonder dat hiervoor bewijzen werden aangehaald of kunnen worden aangehaald, en verzoeker kan zelfs het tegendeel bewijzen. Hij legt een aantal door hem opgestelde agenda's neer van de “reviews” of “face to face” vergaderingen met N+1, waaruit volgens hem blijkt dat hij N+1 informeert over, en, wil betrekken bij het “sales gebeuren” in Antwerpen, dat de onderwerpen die hij op de agenda zet belangrijk zijn en de ganse organisatie aanbelangen, dat hij vernieuwende initiatieven neemt en dat hij wel degelijk een “team player” is. Verzoeker legt tevens een aantal stukken neer in verband met het dossier “centralisatie Steden & Gemeenten, Financiële instellingen en ziekenhuizen”, waaruit volgens hem blijkt dat hij de besluitvorming tracht te beïnvloeden en hiervoor motieven inroept die belangrijk zijn voor Belgacom, voor de klanten en voor de medewerkers, maar dat hij, éénmaal een beslissing is genomen, deze zeer loyaal en professioneel uitvoert.

4.2. In haar memorie van antwoord argumenteert de verwerende partij dat naast het feit dat een globale evaluatie “3” nog steeds een gunstige evaluatie is, ook moet worden vastgesteld dat in het evaluatiedocument voldoende concrete elementen zijn opgesomd en weerhouden die deze evaluatie verantwoorden, dat globaal gezien in het evaluatiedocument uitdrukkelijk werd gesteld dat verzoeker zijn objectieven voor 1997 had bereikt en zelfs overschreden, dat evenwel ook een aantal bemerkingen konden worden geformuleerd over zijn prestaties in 1997, en dat wat bijvoorbeeld de beheersing van de werkpost betrof, verzoeker geregeld blijk gaf geen echte groepsspeler te zijn en soms te eigenwijs optrad zonder voldoende naar anderen te luisteren. Dit soms eigengereid optreden had ook zijn weerslag inzake beroepsbekwaamheden en relatiebekwaamheden. Als synthese werd dan ook gesteld dat als zwakke punten weerhouden konden worden: “te weinig zin voor teamwork”, “het zich moeilijk kunnen neerleggen bij genomen beslissingen” en “weinig interesse voor vernieuwing”. Deze uitdrukkelijk in de evaluatie vermelde gegevens hebben evenwel nog steeds geleid tot een positieve evaluatie “3”. De verwerende partij stelt vast dat alle elementen die bij de evaluatie betrokken waren wel degelijk

uitdrukkelijk zijn vermeld in het evaluatiedocument en aan verzoeker zijn toegelicht in de gesprekken die hij heeft gehad met N+1 en N+2 en dat de evaluatie uiteindelijk positief was.

4.3. In zijn memorie van wederantwoord repliceert verzoeker dat alle negatieve vermeldingen op het evaluatieformulier persoonlijke meningen zijn, zonder concrete elementen die de gegrondheid van de opinies kunnen staven. Indien de verwerende partij de evaluatieprocedure had gerespecteerd, door het bijhouden van de evaluatiefiche en het laten viseren van die fiche aansluitend op de feiten en door minstens vijf werkdagen vóór het evaluatiegesprek het vervulde evaluatiedocument aan verzoeker te bezorgen, zou verzoeker zich behoorlijk hebben kunnen voorbereiden en over de middelen hebben beschikt om te bewijzen dat de negatieve vermeldingen ongegrond zijn. In zijn verzoekschrift geeft hij concrete voorbeelden, met bewijzen die aantonen dat de negatieve vermeldingen ongegrond zijn. De negatieve vermeldingen en het waarderingscijfer zijn in tegenspraak met de voorgaande evaluaties die door drie verschillende personen werden uitgevoerd. De gewestelijke directeurs die de evaluaties voor het jaar 1994, respectievelijk het jaar 1995, hebben toegekend, werkten in dezelfde standplaats als verzoeker, hadden dagelijks contact met hem en gaven hem een evaluatievermelding “5”, waarbij als sterke punten onder meer werden vermeld: “grote werkkraft, initiatief en inzet, motiveringsvermogen, relatie met medewerkers”. De directeur Sales Corporate die verzoeker voor het jaar 1996 heeft geëvalueerd, had zijn standplaats in Brussel, met als gevolg dat de rechtstreekse persoonlijke contacten met verzoeker, die zijn standplaats te Antwerpen had, beperkt waren tot een onderhoud van één uur om de veertien dagen. De door hem toegekende waardering resulteerde in een waardecijfer 4, waarbij als sterke punten onder meer werden vermeld: “initiatief, motivatie tegenover zijn medewerkers”. Met N+1, die vanaf 1997 bij Belgacom in dienst was, zijn er in 1997 slechts zeven persoonlijke rechtstreekse contacten geweest, waarvan de eerste op 18 februari 1997 en de laatste op 1 juli 1997. Verzoeker had de leiding van de tweede belangrijkste verkoopdienst van de Corporate divisie en was verantwoordelijk voor ruim 3 miljard frank jaarlijkse omzet. Steeds volgens verzoeker kan de vaststelling dat N+1 na amper zes maanden geen onderhoud meer organiseerde en verzoeker volledig zelfstandig zijn verkooptploeg liet leiden, geen andere verklaring hebben dan dat hij verzoeker volledig vertrouwde en overtuigd was van de kwaliteit van zijn taakuitvoering. De verlaging van de evaluatievermelding en de negatieve opmerkingen hebben verzoeker dan ook volledig verrast. Doordat de verwerende partij de

procedurevoorschriften niet heeft gerespecteerd, kon verzoeker zich niet behoorlijk verdedigen.

4.4. In haar laatste memorie, voor wat betreft het ontbreken van een zogenaamde “evaluatiefiche” waarop alle elementen vermeld worden die van invloed kunnen zijn op de finale evaluatie van de prestaties, wijst de verwerende partij erop dat waar artikel 93, § 1, van het personeelsstatuut uitdrukkelijk bepaalt dat voor het “evaluatiedocument” het model zal bepaald worden door de raad van bestuur of zijn gemachtigde, men een dergelijke bepaling nergens terugvindt voor de “evaluatiefiche”. Procedureel is enkel vereist dat de gunstige en ongunstige feiten of precieze vaststellingen die betrekking hebben op de uitoefening van de functie en die van aard zijn de evaluatie te beïnvloeden aan de belanghebbende ter kennis worden gebracht, ongeacht de vorm waarin dit gebeurt. Nog steeds volgens de verwerende partij wordt dit bevestigd door het Vademecum Evaluatiesysteem dat bepaalt :

“Zijn medewerkers evalueren is een dagelijkse managementpraktijk. Om een betere instemming te bekomen, is het wenselijk dat de feiten die bij de evaluatie worden aangehaald reeds vóór het onderhoud worden besproken.

Daarom wordt er aan de twee partijen gevraagd om onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere op de evaluatiefiche alle positieve en/of negatieve feiten en vaststellingen te vermelden die zich in de loop van het jaar hebben voorgedaan.

Alleen de feiten moeten worden vermeld. Deze feiten moeten nog niet geëvalueerd worden. Pas tijdens de jaarlijkse evaluatie zal met het belang van deze feiten, hun wisselwerking enz. rekening worden gehouden.”

Waar in de evaluatiegids wordt gesteld dat de evaluatie een belangrijk onderdeel van de procedure is, houdt dit niet imperatief in dat een bepaald modelformulier moet worden gebruikt, maar wel dat de feiten of gegevens die relevant zouden kunnen zijn voor de evaluatie van het betrokken personeelslid nauwkeurig vastgelegd worden. In casu is verzoeker wel degelijk tijdig en uitvoerig op de hoogte gesteld van de feiten en elementen die uiteindelijk tot de evaluatievermelding “3” hebben geleid. Op het ogenblik dat de verzoeker zich heeft gemeld bij N+1 ter bespreking van zijn evaluatie beschikte hij immers over een evaluatiedocument waarin alle gegevens die een invloed zouden kunnen uitoefenen op zijn evaluatie opgenomen waren. Deze gegevens zijn vervolgens ook besproken met N+1. Hiermee is alleszins voldaan aan de verplichting om verzoeker kennis te

geven van alle elementen die zijn beoordeling zouden kunnen beïnvloeden en werden de bepalingen van het statuut terzake gerespecteerd.

4.5. Luidens artikel 91, 1/, van het personeelsstatuut van de verwerende partij heeft de evaluatieprocedure tot doel het inlichten van Belgacom, bij middel van een geformaliseerde inzameling van informatie van professionele aard, omtrent de graad van performativiteit van een statutair personeelslid ten opzichte van de eisen van zijn functie en dit in de loop van een bepaalde referentieperiode. Wanneer de graad van performativiteit van een personeelslid in de loop van de referentieperiode 1996 wordt uitgedrukt door de eindvermelding “zeer goede prestatie” en in de loop van de referentieperiode 1997 door de eindvermelding “goede prestatie”, kan zulks uiteraard enkel worden verklaard door vaststellingen die betrekking hebben op de uitoefening van de functie en die van aard waren om de evaluatie, vergeleken met de vorige evaluatie, in ongunstige zin te beïnvloeden. De door de verwerende partij gedane vaststellingen, voor wat betreft verzoekers prestaties in 1997, volgens dewelke verzoeker geregeld ervan blijkt heeft gegeven geen echte groepsspeler te zijn, hij soms te eigenwijs zou zijn opgetreden zonder voldoende naar anderen te luisteren, en dit soms eigengereid optreden ook zijn weerslag heeft gehad inzake beroepsbekwaamheden en relatiebekwaamheden, zijn op zich niet meer dan loutere stijlformules indien deze “vaststellingen” niet geschraagd worden door concrete feitelijke gegevens waaruit blijkt bij welke gelegenheden verzoeker ervan blijkt gaf geen echte groepsspeler te zijn en eigenwijs was opgetreden zonder voldoende naar anderen te luisteren en op welke wijze zulks een weerslag had op zijn beroepsbekwaamheden. Dergelijke concrete feitelijke gegevens worden op verzoekers evaluatiedocument niet aangereikt aangezien op dat document een negatieve evolutie wordt genoteerd inzake organisatie, met als enige commentaar “aspect team player”, en ook inzake samenwerking en groepsgeest, met als enige commentaar “zie hiernaast”. Met die laatste vermelding wordt verwezen naar de commentaar bij de beheersing van de werkpost, commentaar die onder meer betrekking heeft op verzoekers aanpassingsvermogen (evaluatievermelding “2”) en initiatiefname en creativiteit (eveneens evaluatievermelding “2”) en die als volgt luidt: “de verantwoordelijkheid voor de branch Antwerpen heeft hij goed aangepakt, doch geregeld heeft hij blijkt gegeven van geen echte team player te zijn” en “Oswald is soms te eigenwijs en luistert onvoldoende naar de anderen”. Bij de vraag “welke punten kunnen worden verbeterd en met welke middelen” wordt enkel genoteerd: “teamwork”, en bij de algemene commentaar op de prestatie enkel: “globaal is de prestatie van Oswald goed, maar werkt te vaak op een eiland”. Het ontbreken van enig concreet feitelijk gegeven omtrent de bij verzoeker in de loop

van 1997 “vastgestelde” daling van zijn performativiteit ten opzichte van de eisen van zijn functie, althans op het evaluatiedocument, klemmt des te meer, nu op dat document wordt vastgesteld dat verzoeker zijn objectieven van het voorbije jaar heeft bereikt en overschreden en dat hem, inzonderheid wat het objectief “coaching van het team” betreft, de vermelding “4” (“objectieven overschreden”) wordt toegekend, hetgeen niet meteen evident is voor een personeelslid van wie “teamwork” het punt is dat kan verbeterd worden en die “te vaak op een eiland” werkt.

4.6 Luidens artikel 93, § 1, tweede en derde lid, van het personeelsstatuut worden de gunstige en ongunstige feiten of precieze vaststellingen die betrekking hebben op de uitoefening van de functie en die van aard zijn om de evaluatie te beïnvloeden, ingeschreven op een evaluatiefiche. Deze feiten of precieze vaststellingen moeten aan de belanghebbende ter visering worden voorgelegd en het evaluatiedocument en de evaluatiefiche moeten worden gevoegd bij het dossier van het betrokken personeelslid.

De verwerende partij ontkent niet dat de evaluatiefiche van verzoeker geen ongunstige feiten of precieze vaststellingen bevat die betrekking hebben op de uitoefening van zijn functie gedurende het jaar 1997, maar zij beweert dat het statuut niet voorschrijft, in tegenstelling tot wat betreft het evaluatiedocument, dat een bepaald modelformulier moet worden gebruikt, dat het noodzakelijk maar voldoende is dat deze feiten of precieze vaststellingen aan de belanghebbende ter kennis worden gebracht, ongeacht de vorm waarin dit gebeurt en dat, in tegenstelling tot wat verzoeker beweert, wel degelijk een geschreven evaluatie werd opgemaakt en bijgehouden, waarbij de verwerende partij verwijst naar het evaluatiedocument.

De argumentatie van de verwerende partij, als zou het personeelsstatuut niet beletten dat het evaluatiedocument tevens als evaluatiefiche kan worden beschouwd, is niet ernstig, omdat het personeelsstatuut voorschrijft dat het evaluatiedocument én de evaluatiefiche bij het dossier moeten worden gevoegd, omdat de evaluatiefiche het de evaluator juist mogelijk moet maken om op het einde van de referentieperiode te evalueren op grond van concrete feiten en precieze vaststellingen, omdat het Vademecum Evaluatiesysteem bepaalt, onder hoofdstuk II, punt 2.1, § 4, dat met een evaluatie die zou steunen op feiten die niet op de evaluatiefiche vermeld staan, behalve in uitzonderlijke gevallen, geen rekening wordt gehouden en er te dezen geen sprake is van uitzonderlijke omstandigheden,

en omdat, ten slotte, deze concrete feiten en precieze vaststellingen worden ingeschreven op het ogenblik waarop zij zich voordoen en zij ook op dat ogenblik aan het betrokken personeelslid ter visering worden voorgelegd. Een dergelijke handelwijze laat het betrokken personeelslid toe om snel te reageren, hetzij door reeds op dat ogenblik zijn opmerkingen op de evaluatiefiche aan te brengen, hetzij - indien hij met de vermelding akkoord gaat - door zijn wijze van functioneren aan te passen en desgevallend zelfs een nieuwe, ditmaal gunstige, inschrijving te bewerkstelligen. Indien er inderdaad in de loop van 1997 concrete feiten of precieze vaststellingen voorhanden waren waarmee N+1 bij zijn uiteindelijke evaluatie rekening kon houden, werd verzoeker daarvan niet in kennis gesteld en werd hem derhalve niet de mogelijkheid geboden om zijn wijze van functioneren daaraan aan te passen. In elk geval wordt het bestaan van deze concrete feiten of precieze vaststellingen niet geleverd door het document dat daartoe statutair is voorzien.

4.7. Volgens de verwerende partij zijn alle elementen die bij de evaluatie betrokken waren aan verzoeker toegelicht tijdens de gesprekken die hij heeft gehad met N+1 en N+2.

Wat vooreerst betreft verzoekers onderhoud met N+1, moet worden vastgesteld dat, luidens artikel 93, § 5, tweede lid, van het statuut, het personeelslid een kopie van het voorafgaand vervolledigd evaluatiedocument ontvangt ten minste vijf werkdagen vóór de datum van het onderhoud met N+1. De verwerende partij geeft toe dat het voorafgaand vervolledigd evaluatiedocument niet minstens vijf werkdagen vóór de datum van het onderhoud aan verzoeker is bezorgd, en dat het hem slechts op het ogenblik van het onderhoud zelf is voorgelegd. Afgezien van de vaststelling dat aan verzoeker aldus de mogelijkheid is onthouden om zich behoorlijk op het onderhoud met N+1 voor te bereiden, blijkt voor het overige uit de neergelegde stukken niet, anders dan de verwerende partij beweert, dat verzoeker door N+1 “uitvoerig op de hoogte gesteld geweest is van de feiten en elementen die uiteindelijk tot de evaluatievermelding ‘3’ hebben geleid”. Verzoeker bezorgde op 1 oktober 1998 integendeel een formulier aan N+2 met een overzicht van de evaluaties 1996 en 1997, bestaande enerzijds uit een overzicht van de rubrieken -in 1996 vermelding “4” voor “objectieven”, “beheersing werkpost”, “beroepsbekwaamheden” en “relatiebekwaamheden” en in 1997 vermelding “4” voor “objectieven”, vermelding “3” voor “beheersing werkpost” en “beroepsbekwaamheden” en vermelding “2” voor “relatiebekwaamheden”- en anderzijds uit een overzicht van de waarderingen per onderdeel - geen waarden “2” voor 1996 tegen 4 voor 1997, 4 waarden “3” voor 1996 tegen 10 voor 1997, 13 waarden “4”

voor 1996 tegen 3 voor 1997-, waarbij verzoeker aan N+2 onder meer de volgende vraag voorlegde: “Op welke concrete gronden steunt de algemene substantiële verlaging van de evaluatie in 1997?”. De beslissing van N+2, die niet op schrift is gesteld, gaat op die vraag niet in.

Nu verzoeker in zijn verzoekschrift uitdrukkelijk aanvoert dat van de negatieve bemerkingen die in aanmerking werden genomen geen bewijzen worden aangehaald of kunnen worden aangehaald en dat deze bemerkingen derhalve ongegrond zijn, komt het de verwerende partij toe om aan te tonen dat de bij de bestreden beslissing gedane vaststellingen meer zijn dan loutere stijlformules. Die verplichting geldt des te meer daar verzoeker zich niet beperkt tot loutere beweringen, maar met zijn verzoekschrift een aantal stukken neerlegt die de negatieve bemerkingen omtrent zijn functioneren tijdens het jaar 1997 lijken tegen te spreken. De verwerende partij geeft echter geen enkel concreet feit aan dat zich in 1997 heeft voorgedaan en dat van aard was verzoeker minder gunstig te evalueren dan in 1996. Zij beperkt haar verweer veeleer tot de loutere verwijzing naar de bemerkingen die op het evaluatiedocument zijn aangebracht. Zij merkt ook op dat de elementen die volgens haar hebben geleid tot een aanpassing van de waardering van “4” naar “3” opgegeven zijn door de onmiddellijke overste van verzoeker als evaluatie van het jaar 1997, dat hierbij als minpunt van verzoeker is gebleken dat hij niet zo een teamspeler was, en dat N+1 tot deze conclusie is gekomen op basis van zijn dagelijkse samenwerking met verzoeker. Op de door verzoeker neergelegde stukken gaat de verwerende partij echter niet in, laat staan dat ze ertoe zou komen de irrelevantie van deze stukken in het licht van de toegekende evaluatie aan te tonen.

Noch uit de bestreden beslissing, noch uit de beslissing die daarbij bevestigd wordt, noch uit het administratief dossier blijkt aldus dat de aan verzoeker toegekende evaluatie kan steunen op bepaalde feiten. De verwerende partij toont derhalve niet aan dat de bestreden beslissing een voldoende feitelijke grondslag heeft.

4.8. Het vijfde middel is gegrond.

OM DIE REDENEN BESLIST DE RAAD VAN STATE :

Artikel 1.

Vernietigd wordt de beslissing van 1 oktober 1998 van “N+2”, zijnde de hiërarchische meerdere van de evaluator van Oswald MOLLET, waarbij het beroep van deze laatste tegen zijn evaluatie voor het jaar 1997 wordt verworpen en hem definitief de vermelding “3” (“goede prestatie”) wordt toegekend.

Artikel 2.

De kosten van het beroep tot nietigverklaring, bepaald op 173,53 euro, komen ten laste van de verwerende partij.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting, op 12 januari 2009, door de IXe kamer, die was samengesteld uit :

de HH.	P. LEMMENS,	kamervoorzitter,
	D. MOONS,	staatsraad,
	B. THYS,	staatsraad,
Mevr.	V. WAUTERS,	griffier.

De griffier,

De voorzitter,

V. WAUTERS.

P. LEMMENS.