

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 212.364 van 31 maart 2011
in de zaak A. 197.923/IX-6963**

In zake: Frits DUMORTIER
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Pascal Lahousse
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Leopoldstraat 64
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Kaat Leus en Wendy Depester
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 99
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 12 oktober 2010, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van:
 - de beslissing van de raad van bestuur van het Universitair Ziekenhuis Gent van 10 augustus 2010 waarbij Frits Dumortier wordt ontslagen wegens de eindevaluatie “onvoldoende” van zijn stage;
 - het advies van de raad van beroep van het Universitair Ziekenhuis Gent van 20 juli 2010 om Frits Dumortier te ontslaan.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Rudi Van Der Gucht heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 7 februari 2011.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Pascal Lahousse, die verschijnt voor de verzoeker, en advocaat Wendy Depester, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Rudi Van Der Gucht heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. De verzoeker is sedert 6 december 2005 bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aangeworven als diensthoofd infrastructuur bij het departement ICT van het Universitair Ziekenhuis Gent (hierna: het UZ Gent).

3.2. Na een proefperiode van zes maanden wordt de verzoeker door het departementshoofd ICT positief geëvalueerd en dienvolgens als contractueel personeelslid in dienst gehouden.

3.3. Bij besluit van de afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent van 8 september 2008 wordt de verzoeker met ingang van 1 december 2008 toegelaten tot de stage in de graad van diensthoofd.

3.4. Op 12 december 2008 heeft tussen de verzoeker en zijn direct leidinggevende een planningsgesprek plaats.

Op 7 april 2009 volgt een tussentijds evaluatiegesprek, waarbij de evaluator een evaluatieverslag opmaakt dat besluit tot de tussentijdse evaluatie “B”, dit wil zeggen “voldoende onder voorbehoud”.

Op 26 mei 2009 heeft het eindevaluatiegesprek plaats. Het evaluatieverslag, dat op 5 juni 2009 wordt ondertekend door de direct leidinggevende en op 7 juni 2009 door de hiërarchisch leidinggevende, kent aan de verzoeker de eindevaluatie “C” toe, dit wil zeggen “onvoldoende”.

3.5. Op 29 juni 2009 verleent het directiecomité van het UZ Gent een gunstig advies om de verzoeker te ontslaan met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

3.6. Op 6 juli 2009 beslist de raad van bestuur van het UZ Gent om de verzoeker “op grond van de eindevaluatie met beoordeling onvoldoende tijdens de stage” te ontslaan met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Met een aangetekende brief van 17 juli 2009 wordt deze beslissing aan de verzoeker betekend.

3.7. Met een aangetekende brief van 31 juli 2009 tekent de verzoeker bij de raad van beroep van het UZ Gent beroep aan tegen de voormelde ontslagbeslissing van de raad van bestuur. Deze brief vermeldt de gemotiveerde grieven van de verzoeker.

Op 25 augustus 2009 zendt de raadsman van de verzoeker nog een aantal bijkomende documenten naar de raad van beroep.

3.8. Op 1 september 2009 beslist de raad van beroep, met vier ja-stemmen tegen drie neen-stemmen, dat hij zich aansluit bij de beslissing tot ontslag met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

3.9. Op 21 september 2009 beslist de raad van bestuur, met verwijzing naar het advies van de raad van beroep, om de verzoeker te ontslaan met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

3.10. Op vordering van de verzoeker vernietigt de Raad van State bij arrest nr. 202.864 van 8 april 2010 deze beslissing van de raad van bestuur. De Raad van State overweegt in dit arrest:

“11. Een beslissing zoals de thans bestredene, die op grond van de genoemde beroeps- of bezwaarprocedure is genomen, is er één waarbij de raad van bestuur in tweede en laatste aanleg uitspraak doet over de doorlopen evaluatieperiode van het betrokken personeelslid in het algemeen en over de door de evaluatoren gegeven evaluaties en de daaraan verbonden conclusie in het bijzonder.

Een beoordeling in tweede aanleg impliceert dat diegene die het beroep of bezwaar heeft ingediend, er aanspraak kan op maken dat aan zijn zaak een tweede onderzoek wordt gewijd, dat logischerwijze moet resulteren in een, ten aanzien van de eerst genomen beslissing, al dan niet bevestigende eindbeslissing, die op haar beurt gesteund moet zijn op afdoende, dit wil zeggen zowel in feite als in rechte aanvaardbare motieven.

Slechts alzo wordt aannemelijk gemaakt dat de betrokken zaak procedureel en inhoudelijk de aandacht heeft gekregen die ze op grond van de regelgeving ter zake verdient.

12. Getoetst aan wat, zoals hiervóór gesteld, van een beoordeling in tweede aanleg mag worden verwacht, moet te dezen worden vastgesteld dat de gevolgde handelwijze niet daaraan beantwoordt, nu uit niets blijkt dat de raad van beroep, geplaatst tegenover verzoekers bezwaarschrift en de mondelinge toelichting die de verzoeker dienaangaande lijkt te hebben gegeven, aan de verdediging van de verzoeker zelf enig onderzoek heeft gewijd of weerwerk heeft geboden, en al evenmin blijkt op grond van welke motieven de raad van beroep op 1 september 2009 heeft beslist zich aan te sluiten bij de eerder genomen beslissing van de raad van bestuur tot ontslag van de verzoeker.

Tot die vaststelling blijkt de raad van bestuur overigens zelf ook te zijn gekomen, waar hij in de bestreden beslissing van 21 september 2009 stelt dat ‘het advies [...] evenwel niet met redenen [is] omkleed’, en dit spijs de opdracht die aan de raad van beroep, krachtens het door de verzoeker ingeroepen artikel VI 12, § 2, van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent, in die zin was toebedeeld.

Meer nog, zowel de raad van beroep als naderhand ook de raad van bestuur, hebben in hun respectieve beslissingen zelfs geen melding gemaakt van het bestaan van het omstandige beroepschrift van 31 juli 2009 van de verzoeker, aldus de indruk wekkend dat de verzoeker geen vermeldenswaardige bezwaren zou hebben aangevoerd.

De raad van beroep beperkt zich in zijn advies ertoe het resultaat van de geheime stemming te vermelden, terwijl de raad van bestuur zich op zijn beurt ertoe beperkt in zijn in tweede aanleg genomen ontslagbeslissing ter motivering van zijn eindbeoordeling woordelijk te herhalen hetgeen eerder aan de in eerste aanleg genomen ontslagbeslissing ten grondslag lag.

Het blijkt derhalve niet dat het verweer van de verzoeker tegen zijn ongunstige evaluatie en ontslag daadwerkelijk bij de besluitvorming werd betrokken.”

3.11. Op 17 mei 2010 organiseert de raad van beroep een nieuwe hoorzitting. De verzoeker stelt aldaar dat de raad van beroep het dossier niet opnieuw kan behandelen, omdat de Raad van State alleen de beslissing van de raad van bestuur heeft vernietigd. De voorzitter van de raad van beroep beëindigt vervolgens de vergadering zonder dat de verzoeker nog over zijn beroep wordt gehoord. De verzoeker legt wel een nota neer met “argumenten [...] omtrent [zijn] professionele geschiktheid na een periode van contractuele tewerkstelling en statutaire stage”.

3.12. Op 21 juni 2010 beslist de raad van bestuur om opnieuw het advies van de raad van beroep in te winnen, met dien verstande dat de raad van bestuur dit advies slechts bij zijn besluitvorming zal betrekken indien effectief een tweede onderzoek aan verzoekers beroep wordt gewijd en het advies wordt gesteund op afdoende motieven.

3.13. De raad van beroep vergadert opnieuw op 14 juli 2010, maar stelt dan vast dat niet alle leden aanwezig zijn, zodat hij niet geldig kan beraadslagen.

Met verwijzing naar artikel II 56 van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent (hierna: het personeelsstatuut van het UZ Gent) stelt de voorzitter voor om op 20 juli 2010 opnieuw te vergaderen, ongeacht het aantal leden dat dan aanwezig zal zijn.

3.14. Op 20 juli 2010 hoort de raad van beroep de raadslieden van de verzoeker en de raadgevers van het UZ Gent. De raad van beroep trekt zijn advies van 1 september 2009 in en adviseert opnieuw aan de raad van bestuur, ditmaal met vier ja-stemmen tegen één neen-stem, om zijn beslissing van 6 juli 2009 tot ontslag van de verzoeker met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon te bevestigen.

Dit advies maakt het tweede voorwerp uit van de voorliggende vordering.

Het is nu gesteund op de volgende motieven:

“- De bewering van verzoeker dat 2 van de 3 doelstellingen werden bereikt, met name ‘Doelstelling 1. Strategisch beleidsplan 2009-2012’ en ‘Doelstelling 2. Consolidatie secundair datacentrum’ kan niet worden weerhouden. Uit het evaluatiedocument blijkt immers duidelijk dat ook op deze punten opmerkingen werden geformuleerd, zowel bij de tussentijdse als bij de eindevaluatie. De opmerkingen van verzoeker zijn niet van aard deze vaststellingen te weerleggen. De beslissing van de Raad van Bestuur was op deze punten dus deugdelijk gemotiveerd en niet onredelijk of onzorgvuldig, zoals verzoeker aanvoert.

- De eerste raadgever van het UZ Gent heeft voldoende weerlegd dat er geen problemen waren tijdens de periode van contractuele tewerkstelling van verzoeker, tussen december 2005 en december 2008, hoewel de Raad van Beroep het merkwaardig blijft vinden dat er voor de periode 2005-2008 geen schriftelijke opmerkingen te vinden zijn in het persoonlijk dossier van verzoeker. Het komt de Raad van Beroep niet toe zich uit te spreken over deze periode, maar in het licht van hetgeen de eerste raadgever van het UZ Gent heeft gesteld, acht zij de bewering van verzoeker dat de negatieve evaluatie en het hieruit voortvloeiend ontslag onredelijk en ongemotiveerd zouden zijn, doordat hij gedurende de drie voorgaande jaren (en niet 4, zoals hij in het verzoekschrift oorspronkelijk stelde) de functie tot eenieders tevredenheid uitoefende, ongegrond.

- Wat de bijkomende belasting met prioritaire doelstellingen van de verzoeker tijdens de stage betreft, houdt de Raad van Beroep rekening met de

opmerking van de eerste raadgever van het UZ Gent dat het departementshoofd is bijgesprongen, zodat de stelling van verzoeker dat hem werd verhinderd om zijn doelstellingen, inzonderheid ‘Doelstelling 3. Optimaliseren van de operationele kost van ICT’, te bereiken, niet kan worden weerhouden. Bovendien is het de Raad van Beroep duidelijk geworden dat minstens één van die bijkomende taken/opdrachten met name het insourcingsproject, waarmee bijkomende medewerkers konden aangeworven worden, is ontstaan doordat dit project door de verzoeker te laattijdig werd aangepakt.

- Uit de bespreking is verder gebleken dat de verzoeker in eerste instantie wel degelijk werd geëvalueerd op de functie van diensthoofd, onder meer op communicatie, coachen, een strategisch beleid ontwikkelen ... en de Raad van Beroep was bijna unaniem van mening dat de geloofwaardigheid van de negatieve evaluatie op deze punten, die vooral de nadruk leggen op de managementvaardigheden inherent aan het diensthoofdschap, niet is aangetast, wanneer zij verzoekers argumenten naast de bemerkingen van de raadgevers van het UZ Gent legt.”

3.15. Na kennis te hebben genomen van dit advies van de raad van beroep, beslist de raad van bestuur op 10 augustus 2010 om de verzoeker te ontslaan wegens de eindevaluatie “onvoldoende” van zijn stage, met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Deze beslissing maakt het eerste voorwerp uit van de voorliggende vordering.

Ze steunt, benevens op de aanhaling van de toepasselijke regelgeving en van de procedurele stappen die reeds werden gezet, in het bijzonder op de volgende motieven:

“[...]

Enerzijds dient te worden vastgesteld dat de bij het planningsgesprek vastgelegde doelstellingen op het ogenblik van de eindevaluatie onvoldoende werden bereikt, zijnde:

- doelstelling 1: strategisch beleidsplan infrastructuur 2009-2012 (met in het bijzonder visie op uitrol eindgebruikersondersteuning, monitoring van diverse systemen en gedetailleerd noodplan)
 - het plan 2009-2012 werd niet afgestemd met de medewerkers wat betreft de haalbaarheid
 - het plan ontbreekt strategische visie
 - er is geen reflectie over het beleidsplan 2006-2009

- doelstelling 2: consolidatie datacentrum (+ disaster rooms)
 - in eerste instantie werd geen locatie gevonden waardoor de opgemaakte planning vertraging opliep. Uiteindelijk was een locatie beschikbaar maar werd geen aangepaste planning voorzien.
- doelstelling 3: optimaliseren van de operationele kost van ICT (VOIP, onderhoudscontracten,
 - er werden geen concrete acties ondernomen ter optimalisatie van de operationele kost
 - VOIP werd niet verder uitgewerkt,

En anderzijds dat een aantal competenties op het ogenblik van de eindevaluatie als onvoldoende moeten worden beoordeeld, met name:

- samenwerking en communicatie: geen doelgerichte communicatie en geen concrete acties om de communicatie tussen de teams te verbeteren,
- Aansturen van medewerkers - duidelijke beslissingskracht: geen duidelijke beslissingskracht en de medewerkers worden ontoereikend aangestuurd.
- coachen en people management: 'people management' is ondermaats.
- delegeren en opvolgen: de operationele doelstellingen werden onvoldoende of niet opgevolgd.

De Raad van Beroep heeft -nadat de beslissing van de Raad van Bestuur van 21 september 2009 door de Raad van State bij arrest nr. 202.864 van 8 april 2010 was vernietigd- op uitdrukkelijk verzoek van de Raad van Bestuur van 21 juni 2010 een tweede onderzoek ten gronde aan deze zaak gewijd en heeft, nadat zij de argumenten van verzoeker en van de raadgevers van het UZ Gent heeft gehoord en tegen elkaar heeft afgewogen, na grondige beraadslaging en na geheime stemming, geadviseerd dat de Raad van Bestuur zijn beslissing d.d. 6 juli 2009 zou bevestigen.

De Raad van Bestuur heeft kennis genomen van de motieven van het advies van de Raad van Beroep van 20 juli 2010 en heeft zich deze motieven eigen gemaakt, zodat deze motieven integraal deel uitmaken van onderhavige beslissing:

[vervolgens volgen de hiervóór onder randnummer 3.14 aangehaalde motieven van de raad van beroep]”.

Met een aangetekende brief van 17 augustus 2010 wordt deze beslissing aan de verzoeker betekend.

IV. Ontvankelijkheid van de vordering

Exceptie van de verwerende partij

4. De verwerende partij werpt in haar nota op dat de vordering niet ontvankelijk is voor zover ze gericht is tegen het advies van de raad van beroep van

20 juli 2010 om de verzoeker te ontslaan, omdat dit advies niet dwingend en derhalve niet aanvechtbaar is.

Beoordeling

5. Luidens artikel II 57 van het personeelsstatuut van het UZ Gent heeft de raad van beroep in principe een adviserende bevoegdheid en verkrijgen zijn adviezen een dwingend karakter wanneer ze met eenparigheid van stemmen zijn tot stand gekomen. Aangezien te dezen het advies van de raad van beroep van 20 juli 2010 met vier ja-stemmen tegen één neen-stem is tot stand gekomen, was het niet dwingend voor de raad van bestuur. Dit advies dient derhalve te worden beschouwd als een louter voorbereidende handeling die niet voor vernietiging en schorsing vatbaar is.

De exceptie is gegrond.

V. Onderzoek van de vordering

6. Overeenkomstig artikel 17, § 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan slechts tot de schorsing van de tenuitvoerlegging worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat ernstige middelen worden aangevoerd die de vernietiging van de aangevochten beslissing kunnen verantwoorden en dat de onmiddellijke tenuitvoerlegging van de beslissing een moeilijk te herstellen ernstig nadeel kan berokkenen.

Ernst van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

7. De verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van de beginselen van behoorlijk bestuur, in het bijzonder de materiële motiveringsplicht, het zorgvuldigheidsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel, het vertrouwensbeginsel en het beginsel van de fair-play, alsook van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen en van artikel VI 8 van het personeelsstatuut van het UZ Gent.

Hij betoogt vooreerst dat de bestreden beslissing op geen enkele wijze is gemotiveerd. Dit klemmt volgens hem des te meer aangezien hij reeds drie jaar met zeer gunstig gevolg in dezelfde functie werkzaam is geweest. Er wordt, aldus de verzoeker, niet op een afdoende wijze rekening gehouden met het feit dat hij reeds een proefperiode van zes maanden heeft vervuld in het kader van zijn contractuele tewerkstelling, dat nooit opmerkingen aan hem werden gemaakt door zijn leidinggevenden, dat zijn personeelsdossier geen enkele negatieve nota bevat, dat hij na de tussentijdse evaluatie van zijn stage geen enkel signaal heeft gekregen dat er problemen zouden rijzen voor het verkrijgen van een statutaire benoeming, dat hij zijn eindevaluatie gemotiveerd heeft betwist bij de raad van beroep en dat hij nooit een gesprek heeft gehad met zijn tweede evaluator.

Voorts laat de verzoeker gelden dat de vooropgestelde doelstellingen en competenties niet zijn bepaald volgens het “Smart-principe in het kader van het management (specifiek, meetbaar, aanvaard of besproken, realistisch en tijdsgebonden)”, waardoor de verwerende partij op een geheel willekeurige wijze heeft kunnen oordelen.

Volgens de verzoeker heeft de verwerende partij op basis van objectieve, feitelijke gegevens de verwachting gecreëerd dat hij zou slagen voor zijn stage, maar heeft zij het opgewekte vertrouwen beschaamd. Hij voegt eraan toe dat de verwerende partij de feiten op een onredelijke wijze heeft beoordeeld door geen rekening te houden met zijn zeer positieve werkervaring gedurende de drie voorgaande jaren. Hij stelt dat het planningsdocument volgens artikel VI 8 van het personeelsstatuut van het UZ Gent de doelstellingen, verwachtingen en opleidingsbehoeften dient te vermelden, teneinde de stagiair toe te laten zich maximaal te integreren, maar dat te dezen eraan wordt voorbijgegaan dat hij reeds drie jaar goed was geïntegreerd.

De verzoeker formuleert ten slotte kritiek op de motieven van het advies van de raad van beroep en van de beslissing van de raad van bestuur. Het advies van de raad van beroep kan volgens de verzoeker niet regelmatig verwijzen naar een beslissing van de raad van bestuur die werd vernietigd door de Raad van State. Het advies wijst bovendien de bezwaren van de verzoeker op een niet-gemotiveerde wijze af en geeft geen antwoord op de uitvoerige nota die de verzoeker heeft ingediend. Het advies stelt dat ook de contractuele tewerkstelling van de verzoeker niet rimpelloos is verlopen, maar volgens de verzoeker is daarvan in het administratief dossier geen spoor terug te vinden. De motivering van de beslissing van de raad van bestuur verwijst naar het advies van de raad van beroep van 1 september 2009 dat evenwel werd ingetrokken. Voorts somt de motivering van deze beslissing de voorafgaande materiële handelingen op, maar beantwoordt ze niet de argumenten van de verzoeker. De raad van bestuur heeft volgens de verzoeker gekozen voor de weg van de minste inspanning, aangezien hij zich de motieven van de raad van beroep eigen maakt. Hij maakt zelfs geen melding van de uitvoerig gemotiveerde nota die de verzoeker bij de raad van beroep heeft ingediend.

Excepties van de verwerende partij

8. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is voor zover het de schending aanvoert van het beginsel van de fair-play en van artikel VI 8 van het personeelsstatuut van het UZ Gent, omdat de verzoeker niet duidelijk uitlegt waaruit die schending bestaat.

Beoordeling

9. Uit de uiteenzetting van het middel in het verzoekschrift blijkt genoegzaam dat de verzoeker onder meer het beginsel van de fair-play en artikel VI 8 van het personeelsstatuut van het UZ Gent geschonden acht, doordat de raad van bestuur bij het nemen van de bestreden beslissing geen rekening heeft gehouden met het goede verloop van zijn voorafgaande contractuele aanstelling.

De exceptie van onontvankelijkheid van de desbetreffende onderdelen van het middel is dan ook niet gegrond.

10. De bestreden beslissing van de raad van bestuur van 10 augustus 2010 vermeldt als motivering van het ontslag van de verzoeker in essentie dat de verzoeker de doelstellingen die hem tijdens het planningsgesprek waren opgelegd, onvoldoende heeft bereikt en dat ook een aantal vereiste competenties op het ogenblik van de eindevaluatie als onvoldoende werden beoordeeld. Ze zet nader uiteen op welke punten de opgelegde doelstellingen niet werden bereikt en op welke vlakken de verzoeker tekortschoot in de vereiste competenties. Voorts neemt de bestreden beslissing uitdrukkelijk de motieven over die de raad van beroep op 20 juli 2010 ertoe hebben gebracht geen gunstig gevolg te geven aan het beroep dat de verzoeker had ingediend tegen de initiële ontslagbeslissing van de raad van bestuur van 6 juli 2009. Deze motieven lijken op het eerste gezicht in te gaan op de grieven die de verzoeker bij de raad van beroep heeft laten gelden, maar deze grieven niet gegrond te bevinden. Mede in acht genomen dat de formele motiveringsplicht niet vereist dat uitdrukkelijk wordt geantwoord op elk argument

dat de betrokkene tijdens de administratieve beroepsprocedure heeft aangevoerd, maar dat het volstaat dat genoegzaam blijkt waarom zijn beroep niet wordt ingewilligd, wordt in de huidige stand van de rechtspleging aangenomen dat de bestreden beslissing aldus op een afdoende wijze formeel gemotiveerd is.

11. De omstandigheid dat de verzoeker als contractueel personeelslid reeds met gunstig gevolg een proeftijd heeft vervuld en dat hij tijdens zijn contractuele aanstelling goed zou hebben gefunctioneerd, zonder dat door de verwerende partij opmerkingen zouden zijn gemaakt, impliceert niet dat de statutair voorgeschreven stage voor het verkrijgen van een vaste benoeming voor hem niet zou gelden, noch dat deze stage, die ná de periode van contractuele aanstelling is gesitueerd en een andere finaliteit heeft, namelijk na te gaan of het betrokken personeelslid voldoende waarborgen biedt om in aanmerking te kunnen komen voor een benoeming in vast dienstverband, noodzakelijk gunstig moet worden geëvalueerd. Overigens blijkt uit het evaluatieformulier met betrekking tot de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2008 dat het functioneren van de verzoeker ook tijdens deze periode van hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling op verscheidene punten te kort kwam. De verzoeker voert voorts ten onrechte aan dat hij tijdens zijn stage geen signaal zou hebben gekregen waaruit hij zou hebben kunnen afleiden dat een vaste benoeming in het gedrang zou kunnen komen. De tussentijdse evaluatie van verzoekers stage luidde immers “voldoende onder voorbehoud” en maakte melding van verscheidene verbeterpunten, zowel op het vlak van de te bereiken doelstellingen als op het vlak van de vereiste competenties. Deze tussentijdse evaluatie van de stage strekt er precies toe het betrokken personeelslid bij te sturen in zijn functioneren met het oog op het verkrijgen van een vaste benoeming.

De verzoeker heeft inderdaad zijn eindevaluatie gemotiveerd betwist, maar zijn grieven lijken, zoals hiervóór onder randnummer 10 reeds werd vastgesteld, ook afdoend gemotiveerd te zijn verworpen door de raad van beroep en, in navolging daarvan, door de raad van bestuur.

De verzoeker wijst geen enkele normatieve bepaling aan die zou voorschrijven dat het te evalueren personeelslid ook een gesprek moet hebben met de tweede evaluator. Uit de artikelen VI 7 en VI 9 van het personeelsstatuut van het UZ Gent blijkt integendeel dat het planningsgesprek, het tussentijdse evaluatiegesprek en het eindevaluatiegesprek moeten plaatshebben tussen het personeelslid en zijn direct leidinggevende. De laatstgenoemde reglementaire bepaling schrijft slechts voor dat het eindevaluatieverslag mede wordt ondertekend door de hiërarchisch leidinggevende van de direct leidinggevende, als tweede evaluator. Overigens blijkt niet dat de verzoeker zelf te gepasten tijde zou hebben gevraagd dat ook deze tweede evaluator aanwezig zou zijn bij de evaluatiegesprekken.

12. De verzoeker wijst evenmin een normatieve bepaling aan die zou voorschrijven dat de doelstellingen en de competenties die werden vooropgesteld tijdens het planningsgesprek van 12 december 2008 dienden te beantwoorden aan het zogenaamde “Smart-principe”. Voorts maakt hij niet aannemelijk dat de vooropgestelde doelstellingen en competenties op zich kennelijk onredelijk zouden zijn en niet door de evaluator zouden kunnen worden beoordeeld. Hij toont ook niet aan dat deze beoordeling door de evaluator op een kennelijk onredelijke wijze zou zijn gebeurd. Overigens blijkt niet dat de verzoeker tegen de vooropgestelde doelstellingen en competenties enige opmerking of bezwaar heeft gemaakt ter gelegenheid van het planningsgesprek, het tussentijdse evaluatiegesprek of het eindevaluatiegesprek.

13. Het valt niet in te zien hoe de verwerende partij ten aanzien van de verzoeker de verwachting zou hebben gecreëerd dat hij vast zou worden benoemd. Tijdens het planningsgesprek van 12 december 2008 werden bepaalde doelstellingen en competenties vooropgesteld. Tijdens het tussentijdse evaluatiegesprek is gebleken dat er verscheidene verbeterpunten waren, dewelke leidden tot het besluit “voldoende onder voorbehoud”. Er lijkt dan ook geen reden te zijn geweest voor de verzoeker om ervan uit te gaan dat hij een vaste benoeming zou verkrijgen. De enkele omstandigheid dat hij tijdens de jaren van zijn

contractuele aanstelling goed zou hebben gefunctioneerd, doet daaraan geen afbreuk, te meer daar uit het evaluatieformulier van de periode 1 januari 2008 tot 31 december 2008 lijkt te kunnen worden afgeleid dat de verzoeker ook met betrekking tot deze periode van hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling op tekortkomingen in zijn functioneren werd gewezen.

14. Ten slotte kan de kritiek die de verzoeker formuleert op de motieven van het advies van de raad van beroep en de beslissing van de raad van bestuur, in de huidige stand van de rechtspleging niet worden bijgevalen.

Het blijkt niet dat het advies van de raad van beroep zou steunen op een beslissing van de raad van bestuur die door de Raad van State zou zijn vernietigd. Het advies stelt voor de initiële beslissing van de raad van bestuur van 6 juli 2009 te bevestigen. Deze beslissing werd niet vernietigd door het arrest nr. 202.864 van 8 april 2010 van de Raad van State, evenmin werd ze door het genoemde arrest als zodanig onwettig bevonden. Zoals hiervóór onder randnummer 10 werd vastgesteld, lijken de motieven van het advies van de raad van beroep in te gaan op de grieven die de verzoeker in het kader van zijn beroep tegen de initiële ontslagbeslissing van de raad van bestuur van 6 juli 2009 heeft laten gelden, maar deze grieven niet gegrond te bevinden. Dat de contractuele tewerkstelling van de verzoeker niet rimpelloos is verlopen, blijkt uit het evaluatieformulier met betrekking tot de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2008.

De bestreden beslissing van de raad van bestuur van 10 augustus 2010 verwijst weliswaar naar het ingetrokken advies van de raad van beroep van 1 september 2009, maar ze doet dit slechts in de uiteenzetting van de verschillende voorafgaande stappen van de administratieve procedure en niet in de eigenlijke motivering die het ontslag van de verzoeker beoogt te verantwoorden. De opmerking van de verzoeker dat de motivering van de beslissing van de raad van bestuur geen enkel afdoende en regelmatig motief bevat, doch slechts melding maakt van de voorafgaande materiële handelingen, mist feitelijke grondslag, zoals

blijkt uit hetgeen hiervóór onder randnummer 10 met betrekking tot deze motivering werd vastgesteld. Dat de raad van bestuur, volgens de verzoeker, voor de weg van de minste inspanning heeft gekozen door zich de motieven van de raad van beroep eigen te maken, lijkt niet dienstig, aangezien de formele motiveringsplicht zich niet ertegen verzet dat het beslissende bestuursorgaan een gemotiveerd voorafgaand advies bijvalt.

15. Het eerste middel is derhalve niet ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

16. De verzoeker voert in het middel de schending aan van artikel VI 9, § 3, van het personeelsstatuut van het UZ Gent, doordat het eindevaluatieverslag van 5 juni 2009 mede werd ondertekend door afgevaardigd bestuurder Francis Colardyn, en niet door Jacques Serrure, die sinds 9 maart 2009 nochtans was aangesteld als directeur beleidsondersteunende sector en plaats innam tussen de direct leidinggevende van de verzoeker en de afgevaardigd bestuurder.

Beoordeling

17. Artikel VI 9, § 3, van het personeelsstatuut van het UZ Gent luidt als volgt:

“Het tussentijdse evaluatieverslag en het eindevaluatieverslag worden telkens na afloop van het gesprek opgesteld op een door het departement Personeel en Organisatie ter beschikking gesteld standaarddocument en ondertekend door beide partijen, waarbij een afschrift aan de stagiair wordt overhandigd. De stagiair kan er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegen.

Het eindevaluatieverslag wordt tevens ondertekend door de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende, als tweede evaluator.”

Er bestaat geen betwisting over dat de afgevaardigd bestuurder “hiërarchisch leidinggevende” van de direct leidinggevende van de verzoeker was, en dit gedurende de ganse stageperiode van de verzoeker. Hij lijkt dan ook het eindevaluatieverslag mede te hebben kunnen ondertekenen als tweede evaluator. De omstandigheid dat vanaf 9 maart 2009, toen de stageperiode van de verzoeker reeds voor meer dan de helft was verstreken, een hiërarchisch leidinggevende plaats zou hebben ingenomen tussen de afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent enerzijds en de direct leidinggevende van de verzoeker anderzijds, lijkt daaraan niets te veranderen. De voormelde statutaire bepaling vereist op het eerste gezicht immers niet dat de tweede evaluator de “direct” hiërarchisch leidinggevende van de direct leidinggevende van het betrokken personeelslid zou zijn.

Het tweede middel is derhalve evenmin ernstig.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

18. De verzoeker voert in het middel de schending aan van artikel VI 9, § 2, van het personeelsstatuut van het UZ Gent, doordat de eindevaluatie van zijn stage reeds op 26 mei 2009 heeft plaatsgehad, dit is vóór het einde van de stageperiode, waardoor ze niet als rechtsgeldig kan worden beschouwd. De verzoeker stelt dit reeds te hebben aangevoerd in zijn nota aan de raad van beroep, maar daarop geen antwoord te hebben gekregen.

Beoordeling

19. Artikel VI 9, § 2, van het personeelsstatuut luidt als volgt:

“Binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de stage moet een eind-evaluatiegesprek tussen de direct leidinggevende en de stagiair plaatsvinden en moet op basis van dit gesprek een eindevaluatieverslag opgesteld zijn. De mentor kan hiervoor geraadpleegd of uitgenodigd worden.

Ter voorbereiding op dit eindevaluatiegesprek kan aan de stagiair gevraagd worden een schriftelijke zelfevaluatie op te stellen.”

Volgens de verzoeker heeft het eindevaluatiegesprek met hem plaatsgehad op 26 mei 2009, dit is drie werkdagen vóór het verstrijken van de stageperiode van zes maanden op 31 mei 2009.

De termijn van dertig kalenderdagen “na het einde van de stage”, waarvan sprake in de aangehaalde statutaire bepaling, lijkt een vervaltermijn, aangezien luidens artikel VI 11 de stage geacht wordt gunstig te zijn indien binnen de voorgeschreven termijn geen eindevaluatieverslag werd opgesteld en voorgelegd aan het personeelslid. Hij lijkt op het eerste gezicht ertoe te strekken te voorkomen dat het bestuur zijn beslissing over de stage van het personeelslid gedurende een onbepaalde tijd uitstelt en alzo het personeelslid in onzekerheid laat over het resultaat van zijn stage. Te dezen is er evenwel geen sprake van een dergelijk onbepaald uitstel. Het eindevaluatiegesprek met de verzoeker werd integendeel reeds enkele dagen vóór het verstrijken van de stageperiode gehouden. Er is geen aanwijzing dat de verzoeker de vooropgestelde doelstellingen van de stage en de vereiste competenties wél zou kunnen hebben behaald en verworven indien het eindevaluatiegesprek pas na 31 mei 2009 had plaatsgehad. Het valt dan ook niet in te zien dat de verzoeker in zijn belangen zou zijn geschaad doordat het eindevaluatiegesprek luttele dagen te vroeg heeft plaatsgehad.

Het derde middel kan derhalve niet worden aangenomen.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

20. De verzoeker voert in het middel de schending aan van de artikelen II 52, II 56 en II 59 van het personeelsstatuut van het UZ Gent en van artikel 16, § 2, van het huishoudelijk reglement van de raad van beroep.

Hij betoogt dat uit de voormelde bepalingen blijkt dat de raad van beroep van het UZ Gent een paritair orgaan is, waarin evenveel assessoren namens het UZ Gent als namens de representatieve vakorganisaties van het personeel zetelen. Aangezien er op 20 juli 2010 slechts twee assessoren namens de representatieve vakorganisaties van het personeel aanwezig waren, konden er ook slechts twee assessoren namens het UZ Gent rechtsgeldig in de raad van beroep zetelen. Volgens de verzoeker hebben evenwel drie assessoren namens het UZ Gent gezeteld, zodat de pariteit niet werd gerespecteerd en dienvolgens geen rechtsgeldige beslissingen konden worden genomen. Dit is volgens hem zeker het geval indien de voorzitter aan de stemming heeft deelgenomen. Deze voorzitter wordt immers aangesteld door de raad van bestuur en betreft een persoon die in het verleden een bestuurs- of leidinggevende functie in het UZ Gent heeft uitgeoefend. De ongeldige samenstelling van de raad van beroep tast, aldus de verzoeker, ook de bestreden beslissing van de raad van bestuur van 10 augustus 2010 aan, aangezien deze beslissing op het advies van de raad van beroep is gesteund.

De verzoeker laat ten slotte gelden dat hij het wrakingsrecht waarin is voorzien door artikel II 59 van het personeelsstatuut van het UZ Gent, niet heeft kunnen uitoefenen, omdat hem bij de oproeping voor de hoorzitting enkel een lijst is meegedeeld van de assessoren die zetelen namens de representatieve vakorganisaties van het personeel en niet van de assessoren die zetelen namens het UZ Gent.

Beoordeling

21. Artikel II 52 van het personeelsstatuut luidt als volgt:

“De raad van beroep is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, aangesteld door de Raad van Bestuur, na overleg in het basisoverlegcomité, voor een mandaat van vier jaar, gekozen onder personen, respectievelijk artsen indien het een beroep ingesteld door een arts-specialist betreft, die in het verleden een bestuurs- of leidinggevende functie hebben waargenomen in het UZ Gent, aan de UGent, in het bedrijfsleven of in de ziekenhuissector. Ze mogen echter geen personeelslid zijn of een bestuursfunctie uitoefenen aan het UZ Gent of de UGent;
- 2° één assessor en een plaatsvervangend assessor per representatieve vakorganisatie van het personeel vertegenwoordigd in het sectorcomité XVIII - Vlaamse Gemeenschap - Vlaamse Gewest, die worden aangeduid uit een voorgelegde lijst van afgevaardigden;
- 3° evenveel assessoren en plaatsvervangende assessoren namens het UZ Gent als sub 2°, die titularis zijn van een gelijke of een hogere rang dan de rang van het personeelslid dat beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep en die aangeduid worden per zaak door de voorzitter uit een lijst die jaarlijks wordt samengesteld door de Raad van Bestuur, deze lijst omvat per rang van niveau A vier personeelsleden die in aanmerking komen als assessor of plaatsvervangend assessor namens de overheid;
- 4° een griffier en een plaatsvervangend griffier, aangewezen door de Raad van Bestuur van het UZ Gent uit de personeelsleden van niveau A.

De griffier is niet stemgerechtigd. Het secretariaat en de archivering van de stukken van de raad van beroep berust bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.”

Krachtens deze bepaling zetelen in de raad van beroep derhalve evenveel assessoren namens de representatieve vakorganisaties als assessoren namens het UZ Gent. Tijdens de vergadering van de raad van beroep van 20 juli 2010 waren er twee assessoren namens de representatieve vakorganisaties aanwezig en drie assessoren namens het UZ Gent. Uit het advies dat de raad van beroep op de desbetreffende vergadering heeft uitgebracht, blijkt evenwel dat “om de pariteit tussen de assessoren van overheidswege en de assessoren van de vakorganisaties te herstellen” bij lottrekking werd beslist welke assessor namens het UZ Gent niet zou meestemmen. Er werd weliswaar door vijf personen gestemd, maar daaronder waren er evenveel assessoren namens de representatieve

vakorganisaties als assessoren namens het UZ Gent, namelijk telkens twee. Ook de voorzitter heeft meegestemd, maar daardoor is de voorgeschreven pariteit niet in het gedrang gebracht, aangezien uit artikel II 52 lijkt te kunnen worden afgeleid dat de voorzitter niet in aanmerking wordt genomen voor het bepalen van deze pariteit.

Voor zover de verzoeker in het middel ook aanvoert dat hij het wrakingsrecht niet heeft kunnen uitoefenen, omdat hij niet in kennis gesteld zou zijn van de lijst van assessoren die zetelen namens het UZ Gent, moet worden opgemerkt dat die lijst blijkens het administratief dossier hem werd toegezonden met een brief van 5 juli 2010. Hoe dan ook maakt de verzoeker niet duidelijk welk lid van de raad van beroep hij gewraakt wenste te zien. Bovendien moet worden vastgesteld dat de verzoeker tijdens de hoorzitting van 20 juli 2010, toen hij daartoe de kans had, niet heeft verzocht om de wraking van één of meerdere van de aanwezige assessoren namens het UZ Gent.

Het vierde middel is derhalve niet ernstig.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

22. De verzoeker voert in het middel de schending aan van het gelijkheidsbeginsel zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, en van “het beginsel van de goede rechtsbedeling”, doordat de beslissingen tot ontslag in eerste aanleg en na intern beroep voor de personeelsleden van niveau A worden genomen door eenzelfde instantie, terwijl deze beslissingen voor de personeelsleden van de niveaus B, C en D worden genomen door het directiecomité in eerste aanleg en door de raad van bestuur na intern beroep.

De verzoeker verwijst ter staving van het middel naar de artikelen I 2, § 1, 30°, II 61 en VI 12, § 3, van het personeelsstatuut van het UZ Gent.

Beoordeling

23. Artikel VI 12 van het personeelsstatuut van het UZ Gent luidt als volgt:

“§ 1. Ingeval een stagiair op basis van de beoordeling ‘onvoldoende’ in het indevaluatieverslag van de stage wordt ontslagen door de in dienst nemende overheid, kan hij bij aangetekende brief en binnen de vijftien kalenderdagen volgend op de beslissing van de in dienst nemende overheid beroep aantekenen bij de Raad van Beroep.

§ 2. De Raad van Beroep brengt binnen de dertig kalenderdagen nadat de zaak aanhangig gemaakt werd een met redenen omkleed advies uit bij de in dienst nemende overheid, zoniet behandelt de in dienst nemende overheid het beroep alsof er een gunstig advies werd gegeven.

§ 3. De in dienst nemende overheid beslist binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de Raad van Beroep.”

Uit deze bepalingen lijkt te kunnen worden afgeleid dat zowel de beslissing die in eerste aanleg wordt genomen tot ontslag van de stagiair na de eindbeoordeling “onvoldoende” van zijn stage (§ 1), als de beslissing tot ontslag na beroep bij de raad van beroep (§ 3), worden genomen door de indienstnemende overheid. Uit niets blijkt dat dit anders zou zijn voor personeelsleden van niveau A, dan voor personeelsleden van de niveaus B, C en D. Gelet op artikel I 2, § 1, 30°, van het personeelsstatuut van het UZ Gent is dat voor de personeelsleden van niveau A in beide gevallen de raad van bestuur en voor de personeelsleden van de niveaus B, C en D in beide gevallen het directiecomité. De omstandigheid dat de raad van beroep luidens artikel II 61 van datzelfde statuut zijn gemotiveerd advies naar de raad van bestuur stuurt, doet aan de bepalingen van artikel VI 12 geen afbreuk.

De door de verzoeker aangevoerde ongelijkheid blijkt op het eerste gezicht dan ook niet uit de aangewezen bepalingen van het personeelsstatuut van het UZ Gent.

Het vijfde middel is derhalve evenmin ernstig.

24. Uit wat voorafgaat volgt dat niet voldaan is aan één van de bij artikel 17, § 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State opgelegde voorwaarden om de schorsing van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissing te kunnen bevelen.

Deze vaststelling volstaat om de vordering af te wijzen.

BESLISSING

De Raad van State verwerpt de vordering.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 31 maart 2011, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Wim Geurts,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Wim Geurts

Bert Thys