

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 229.090 van 7 november 2014
in de zaak A. 212.883/IX-8410**

In zake: Dirk BOSTOEN
die woonplaats kiest bij de ACOD
gevestigd te 1000 Brussel
Fontainasplein 9-11
en bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Ingrid Martens
kantoor houdend te 9000 Gent
Gustaaf Callierlaan 291

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Walter Muls
kantoor houdend te 1000 Brussel
Antoine Dansaertstraat 92
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 19 juni 2014, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van:
 - de beslissing van 19 mei 2014 van het directiecomité van het agentschap Wonen-Vlaanderen van de Vlaamse overheid waarbij de evaluatie ‘onvoldoende’ van Dirk Bostoen voor het werkjaar 2013 wordt behouden;
 - de beslissing van 19 mei 2014 van de administrateur-generaal van het voornoemde agentschap waarbij Dirk Bostoen met ingang van 20 mei 2014 wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 8 september 2014.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Ingrid Martens, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Dorien Briers, die *loco* advocaat Walter Muls verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Marijke Van Limbergen 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. Verzoeker is sinds 1 juni 2007 als statutair technicus tewerkgesteld bij het intern verzelfstandigd agentschap Wonen-Vlaanderen van de Vlaamse overheid.

3.2. Op 7 maart 2013 heeft de evaluatie plaats van verzoekers functioneren tijdens het werkjaar 2012. Aan verzoeker wordt de evaluatie ‘onvoldoende’ toegekend.

Verzoeker stelt tegen deze evaluatie een beroep in bij de raad van beroep, die adviseert om de evaluatie te heroverwegen.

Op 27 mei 2013 beslist evenwel het directiecomité van het agentschap Wonen-Vlaanderen om verzoekers evaluatie ‘onvoldoende’ voor het werkjaar 2012 te behouden.

Verzoeker heeft tegen deze beslissing geen beroep ingesteld bij de Raad van State.

3.3. Op 11 april 2013 wordt met verzoeker een planningsgesprek gehouden voor het werkjaar 2013. Het verslag van dit gesprek bevat concrete, resultaatgerichte en ontwikkelingsgerichte doelstellingen. Verzoeker ondertekent dit verslag voor “gelezen”, maar “niet akkoord” en hij maakt handgeschreven opmerkingen bij bepaalde punten van dit verslag.

3.4. Op 16 mei 2013 heeft een eerste functioneringsgesprek met verzoeker plaats. Blijkens het verslag van dit gesprek worden de doorlooptijden van de behandelde dossiers, het aantal behandelde dossiers, de inhoudelijke kwaliteit van de behandelde dossiers en verzoekers attitude besproken.

Verzoeker maakt met een brief van 2 juli 2013 opmerkingen bij dit verslag.

3.5. Op 29 augustus 2013 heeft een tweede functioneringsgesprek met verzoeker plaats. Het verslag van dit gesprek maakt opnieuw melding van opmerkingen omtrent verzoekers output, de doorlooptijden van de behandelde dossiers, verzoekers technisch inzicht en zijn attitude. Het besluit dat “[g]elet op de globaliteit van de besproken punten [...] een negatieve evaluatie voorlopig nog niet uit [te] sluiten [valt]”. Een volgend functioneringsgesprek wordt gepland op 6 november 2013.

Verzoeker ondertekent dit verslag op 25 september 2013 voor “gelezen”, maar “niet akkoord”.

Op 7 oktober 2013 voegt hij daaraan toe dat hij “[zijn] opmerkingen [zal] maken na [de] evaluatie van 2013”.

3.6. Naar aanleiding van klachten van een sociaal verhuurkantoor over zijn attitude en werkwijze, wordt verzoeker met een brief van 23 oktober 2013 door zijn eerste evaluator attent gemaakt op “de impact van [zijn] ongewijzigd gedrag/attitude op de komende evaluatie 2013”.

In een e-mailbericht van 24 oktober 2013 verweert verzoeker zich hiertegen.

3.7. Niettegenstaande op 6 november 2013 een derde functioneringsgesprek dient plaats te hebben, laat verzoeker die dag weten niet aanwezig te kunnen zijn op dit gesprek.

3.8. Op 9 december 2013 zendt de verwerende partij drie nota's naar verzoeker. De eerste nota heeft betrekking op verzoekers “[a]ttitude en gedrag, intern en m.b.t. externe organisaties en diensten”, de tweede nota op zijn “[t]echnisch inzicht en werkwijze bij geplande onderzoeken in kamers bij aanvraag ongeschiktheids- en onbewoonbaarheidsadvisering” en de derde nota op zijn “[t]echnisch inzicht en werkwijze bij geplande onderzoeken in woningen bij aanvraag ongeschiktheids- en onbewoonbaarheidsadvisering”.

Verzoeker ondertekent deze nota's op 12 december 2013 voor “gelezen”, maar “niet akkoord” en hij reageert erop met een brief van 26 december 2013 waarin hij vermeldt dat zijn ziekteverlof werd verlengd tot 5 januari 2014.

3.9. Omwille van de verlenging van verzoekers ziekteverlof deelt zijn eerste evaluator hem met een brief van 7 januari 2014 mee dat het geplande

evaluatiegesprek zal plaatshebben op 22 januari 2014. De eerste evaluator vermeldt dat indien verzoeker dat wenst, dit evaluatiegesprek ook bij hem thuis kan plaatshebben of zelfs telefonisch. Hij wijst verzoeker er ook op dat de evaluatie schriftelijk zal gebeuren indien hij vóór 20 januari 2014 niet meedeelt voor welke manier van evalueren hij opteert.

3.10. Met een e-mailbericht van 19 januari 2014 deelt verzoeker mee dat hij fysiek en psychisch in de onmogelijkheid verkeert om de evaluatie voor te bereiden en eraan deel te nemen.

Verzoekers evaluatoren beslissen dan om de evaluatie uit te stellen tot verzoeker terug op het werk aanwezig is.

3.11. Op 27 februari 2014 laat verzoeker weten dat zijn ziekteverlof opnieuw met een maand is verlengd.

Met een brief van 28 februari 2014 deelt verzoekers eerste evaluator hem mee dat een evaluatie zich opdringt, omdat “alle ruimte om nog langer te wachten [...] [is] opgebruikt”. Hij vermeldt dat het evaluatiegesprek wordt gepland op 4 maart 2014 om 14.00 uur. Indien verzoeker laat weten dat hij dat wenst, kan het gesprek ook plaatshebben op 6 maart 2014. Aan verzoeker wordt eveneens meegedeeld dat de evaluatie schriftelijk zal gebeuren indien hij niet aanwezig wil zijn en hij geen evaluatie bij hem thuis wil.

3.12. Omdat hierop geen reactie van verzoeker volgt, heeft de evaluatie schriftelijk plaats op 6 maart 2014.

3.13. Met een e-mailbericht van 10 maart 2014 stelt verzoeker zijn eerste evaluator ervan in kennis dat hij de voormelde brief van 28 februari 2014 pas op 6 maart 2014 op het postkantoor heeft afgehaald, dat hij niet in de mogelijkheid was om de evaluatie voor te bereiden tijdens zijn ziekteverlof en dat hij de evaluatie tijdens zijn ziekteverlof fysiek en psychisch niet aankan.

3.14. Met een brief van 25 maart 2014 bezorgt verzoekers eerste evaluator hem het evaluatieverslag, waarin de evaluatie ‘onvoldoende’ voor het werkjaar 2013 wordt toegekend.

3.15. Op 7 april 2014 stelt verzoeker tegen deze evaluatie beroep in bij de raad van beroep.

Op 18 april 2014 dient hij zijn bezwaarschrift in.

3.16. Op 8 mei 2014 verklaart de raad van beroep verzoekers beroep ontvankelijk en adviseert hij, met zes stemmen voor en één stem tegen, dat de evaluatie ‘onvoldoende’ gegrond is.

3.17. Op 19 mei 2014 beslist het directiecomité van het agentschap Wonen-Vlaanderen, met zes stemmen voor en één onthouding, dat de evaluatie ‘onvoldoende’ van verzoeker voor het werkjaar 2013 behouden blijft.

Dit is de eerste bestreden beslissing.

3.18. Eveneens op 19 mei 2014 beslist de administrateur-generaal van het voornoemde agentschap dat verzoeker met ingang van 20 mei 2014 wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Dit is de tweede bestreden beslissing.

IV. Schorsingsvoorwaarden

4. Krachtens artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan de schorsing van de tenuitvoerlegging slechts worden bevolen onder de dubbele voorwaarde dat de zaak te spoedeisend is voor een behandeling ervan in een beroep tot nietigverklaring en indien minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden.

V. Spoedeisendheid

Standpunt van de partijen

5. Verzoeker voert aan dat de spoedeisendheid in het geval van een ontslag wegens beroepsongeschiktheid evident is, gelet op de schandvlek en de imagoschade die een dergelijk ontslag met zich meebrengt en de reclasseringsproblemen waarmee hij wordt geconfronteerd en die niet meer kunnen worden goedge maakt door een vernietigingsarrest.

6. De verwerende partij antwoordt dat verzoeker in zijn verzoekschrift nalaat te preciseren dat aan de vereiste van spoedeisendheid is voldaan. Volgens de verwerende partij geeft verzoeker enkel aan dat zijn ontslag een schandvlek en imagoschade met zich zou meebrengen en dat hij geconfronteerd zou worden met reclasseringsproblemen, maar brengt hij daarvan geen concrete bewijzen aan. De verwerende partij stelt dat de beweerde schandvlek, imagoschade en reclasseringsproblemen niet voldoen aan de definitie van spoedeisendheid. Zij wijst er voorts op dat aan verzoeker inmiddels een verbrekingsvergoeding werd uitbetaald en dat verzoeker op 2 juni 2014 akkoord ging met zijn outplacement, die start op 4 augustus 2014.

Beoordeling

7. Zoals *sub* 4 hiervóór in herinnering is gebracht, kan krachtens artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State de schorsing van de tenuitvoerlegging slechts worden bevolen indien, onder meer, “de zaak te spoedeisend is voor een behandeling ervan in een beroep tot nietigverklaring”.

In de parlementaire voorbereiding van de voormelde wettelijke bepaling is te lezen dat “[d]e spoedeisendheid zal worden vastgesteld wanneer de verzoeker het resultaat van [de] procedure [ten gronde] niet kan afwachten om zijn beslissing te verkrijgen, op straffe zich in een toestand te bevinden met

onherroepelijke schadelijke gevolgen” (memorie van toelichting, *Parl.St.* Senaat 2012-13, nr. 5-2277/1, 13).

8. De tweede bestreden beslissing betreft het ontslag van verzoeker wegens beroepsongeschiktheid nadat hij door de eerste bestreden beslissing voor de tweede opeenvolgende keer een evaluatie ‘onvoldoende’ heeft gekregen.

Een dergelijk ontslag heeft vanzelfsprekend voor verzoeker ingrijpende gevolgen en berokkent hem een morele schandvlek en imagoschade die onherroepelijk dreigen te worden indien hij zou dienen te wachten op een uitspraak over het beroep tot nietigverklaring. Hetzelfde geldt evenzeer voor de reclasseringsproblemen waarmee verzoeker ingevolge de bestreden beslissingen zal worden geconfronteerd.

De vaststelling dat voor verzoeker onherroepelijke schade op moreel vlak en op het vlak van zijn reclassering kan zijn opgetreden wanneer het resultaat van de procedure ten gronde zou worden afgewacht, volstaat om te besluiten dat in dit geval aan de voorwaarde van de spoedeisendheid is voldaan.

VI. Ernst van het eerste middel

Standpunt van de partijen

9. In zijn eerste middel voert verzoeker de schending aan van het zorgvuldigheidsbeginsel en van de hoorplicht doordat hem tijdens zijn ziekteverlof niet eerst een ontwerp van evaluatieverslag werd bezorgd, maar meteen het evaluatieverslag zelf. Verzoeker betoogt dat het geplande evaluatiegesprek niet heeft kunnen plaatsvinden omdat hij op dat ogenblik met ziekteverlof was. Hij wijst erop dat hij met een op vrijdag 28 februari 2014 verzonden brief, die hij pas op 6 maart 2014 heeft afgehaald, werd uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op dinsdag 4 maart 2014 of donderdag 6 maart 2014, hetgeen een onredelijke en onmogelijke termijn is om zich naar behoren te

kunnen voorbereiden op een evaluatiegesprek. Aangezien hij de uitnodigingsbrief pas op 6 maart 2014 heeft afgehaald, kon hij ook niet tijdig op het evaluatiegesprek aanwezig zijn. Volgens verzoeker is het dan ook onbegrijpelijk dat het evaluatiegesprek in zijn afwezigheid toch heeft plaatsgehad op 6 maart 2014 en dat hem op 25 maart 2014 onmiddellijk het definitieve evaluatieverslag werd meegedeeld zonder dat hij voorafgaandelijk de kans kreeg om gehoord te worden, minstens om zijn standpunt en opmerkingen mee te delen.

Verzoeker wijst er voorts op dat de verwerende partij nochtans op grond van zijn e-mailbericht van 10 maart 2014 wist dat hij in de onmogelijkheid was geweest om tijdig te reageren op de brief van 28 februari 2014. Aangezien het evaluatieverslag pas op 25 maart 2014 naar hem werd verzonden, was er volgens verzoeker nog ruimte voor een nieuw gesprek of, desgevallend, voor een schriftelijke evaluatie. Het toezenden van het schriftelijke evaluatieverslag zonder hem eerst de kans te geven om te reageren op een ontwerp van evaluatieverslag, houdt volgens verzoeker dan ook een schending in van de hoorplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel. Hij verwijst dienaangaande naar de arresten nr. 175.413 van 5 oktober 2007 en nr. 215.204 van 19 september 2011 van de Raad van State, die volgens hem *mutatis mutandis* kunnen worden toegepast op de onderhavige zaak.

10. De verwerende partij antwoordt dat noch het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 ‘houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid’ (hierna: het Vlaams personeelsstatuut), noch de toelichting daarbij, voorschrijven dat het betrokken personeelslid een ontwerp van evaluatieverslag dient te krijgen wanneer de evaluatie schriftelijk gebeurt. Zij voegt eraan toe dat het tegensprekelijke karakter van de evaluatie volgens de toelichting bij het Vlaams personeelsstatuut erin bestaat dat het personeelslid een afschrift krijgt van het evaluatieverslag en daarbij opmerkingen kan maken en eventueel een beroep ertegen kan instellen. Volgens de verwerende partij is er voor haar dan ook geen

wettelijke verplichting om een ontwerp van evaluatieverslag te bezorgen aan verzoeker.

De verwerende partij laat voorts gelden dat verzoeker niet diende te worden gehoord, aangezien hij een administratief beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep, die de zaak “in haar geheel en in al haar aspecten” opnieuw heeft onderzocht en verzoeker heeft gehoord in al zijn grieven. Ingevolge de devolutieve werking van dit hoger beroep is de beslissing van het directiecomité, die gesteund is op het advies van de raad van beroep, in de plaats gekomen van de beslissing van de evaluatoren. Nu verzoeker in zijn grieven gehoord is door de raad van beroep, is het feit dat hem het ontwerp van evaluatieverslag niet is bezorgd, niet meer relevant.

De verwerende partij wijst er ook op dat de hoorplicht inhoudt dat de betrokkene ingelicht wordt over de voorgenomen maatregel en voldoende kennis heeft van de essentiële gegevens die de tegenpartij in haar besluitvorming wenst te betrekken. Volgens de verwerende partij wist verzoeker genoegzaam welke maatregel door zijn evaluatoren werd overwogen, namelijk een evaluatie ‘onvoldoende’, die tot zijn ontslag zou leiden. Hij kon dit immers afleiden uit de voorafgaande gesprekken, nota’s, en zo meer, die hij ter beschikking had en waarover hij telkenmale opmerkingen kon formuleren.

Volgens de verwerende partij werd verzoeker ruim op voorhand ingelicht over een eerste evaluatiedatum en werd die datum omwille van de medische ongeschiktheid van verzoeker steeds verschoven tot de termijn bijna om was. Gelet op de geldelijke gevolgen van een laattijdige evaluatie voor verzoeker, werd uiteindelijk beslist de evaluatie op 4 of 6 maart 2014 te houden. Bovendien blijkt uit de feiten, aldus de verwerende partij, dat verzoeker zijn evaluatie bleef uitstellen en eigenlijk iedere vorm van communicatie weigerde, waardoor enkel een schriftelijke evaluatie mogelijk was.

De verwerende partij betoogt ten slotte dat het bestuur in bepaalde gevallen van de hoorplicht kan afzien, onder meer wanneer het op

grond van de hem voorliggende gegevens in redelijkheid tot het besluit is kunnen komen dat de betrokkene goed op de hoogte was van de negatieve evolutie van zijn zaak, maar niettemin is blijven stilzitten. Aangezien verzoeker sinds november 2013 met ziekteverlof was, kunnen er vanaf dan tot maart 2014 geen nieuwe elementen voorgekomen zijn die erop wezen dat hij de nodige stappen ondernam om zijn functioneren bij te sturen. Verzoeker heeft op elke nota en elk verslag dat in die periode nog werd opgesteld, kunnen reageren, zodat het maar de vraag is welke elementen, die de negatieve evaluatie zouden hebben kunnen wijzigen, verzoeker nog zou hebben kunnen bijbrengen indien hij effectief gehoord was geweest. Het feit dat ook de raad van beroep, waarvoor verzoeker wél werd gehoord, tot de conclusie kwam dat “ter zitting geen feiten weerlegd zijn”, “dat uit de debatten is gebleken dat het PLOEG-concept zoals voorgeschreven door de Vlaamse Overheid zeer goed is nageleefd”, “dat er niettegenstaande de bewering van de verzoeker er toch een intensieve coaching is geweest, zowel intern als extern”, “dat verzoeker bij de uitvoering van zijn taken ernstige tekortkomingen met verstrekende gevolgen heeft begaan hetgeen ook niet weerlegd wordt”, toont volgens de verwerende partij aan dat verzoeker inderdaad geen nieuwe elementen zou hebben kunnen aanbrengen indien hij wel gehoord was geweest. De verwerende partij besluit daaruit dat het horen van verzoeker geen enkele zin zou hebben gehad.

Beoordeling

11. Artikel IV 2, eerste lid, van het Vlaams personeelsstatuut bepaalt onder het hoofdstuk ‘Basisprincipes van de evaluatie’ het volgende met betrekking tot de evaluatie van het personeel:

“De evaluatie gebeurt door een gesprek en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld, zoals bepaald in dit deel.”

Artikel IV 4, eerste tot derde lid, van het voormelde statuut bepaalt onder het hoofdstuk ‘De procedure’ voorts het volgende:

“De evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en ten minste één evaluator.

Op verzoek van de geëvalueerde of een evaluator gebeurt het evaluatiegesprek met twee evaluatoren.

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk.”

Uit deze statutaire bepalingen blijkt dat de evaluatie van het functioneren van een personeelslid in beginsel tot stand moet worden gebracht na een gesprek tussen de betrokkene en zijn evaluatoren. Dit evaluatiegesprek, dat in deze statutaire bepalingen zijn normatieve grondslag vindt, wordt door de regelgever aldus in verband gebracht met het tot stand komen van de evaluatie zelf.

12. In dit geval lijkt niet betwist dat verzoeker op het ogenblik van de evaluatie van zijn functioneren tijdens het jaar 2013 afwezig was wegens ziekte en dat hij om medische redenen niet in staat was om het evaluatiegesprek mondeling te laten plaatsvinden.

In die omstandigheden mocht de evaluatie overeenkomstig artikel IV 4, derde lid, van het Vlaams personeelsstatuut schriftelijk gebeuren.

De vraag rijst evenwel of die statutaire regeling impliceert dat het ontwerp van evaluatieverslag dat met het oog op het evaluatiegesprek door de evaluatoren wordt opgesteld, schriftelijk aan het betrokken personeelslid moet worden bezorgd opdat het de mogelijkheid zou hebben zijn standpunt daarover te formuleren.

13. Zoals de Raad van State reeds heeft overwogen in zijn arresten nr. 175.413 van 5 oktober 2007 en nr. 215.204 van 19 september 2011, ligt het in de rede dat wanneer het betrokken personeelslid wegens ziekte afwezig is en derhalve geen mondeling evaluatiegesprek kan plaatshebben, het bestuur het

ontwerp van evaluatieverslag schriftelijk aan de betrokkene bezorgt opdat deze de mogelijkheid zou hebben zijn opmerkingen daarover te formuleren.

In dat geval kan immers alleen op die wijze, zo lijkt, de dialoog tussen het personeelslid en zijn evaluatoren, die volgens de regelgever de grondslag moet vormen van de evaluatie, worden tot stand gebracht.

14. Het vereiste om het ontwerp van evaluatieverslag aan het afwezige personeelslid te bezorgen opdat het zijn standpunt daarover zou kunnen kenbaar maken, lijkt in dit geval des te meer te gelden nu de evaluatie ‘onvoldoende’ voor verzoeker verstrekking heeft, die krachtens artikel XI 5, 3°, van het Vlaams personeelsstatuut, gelezen in samenhang met artikel XI 8, § 1, van dat statuut, tot zijn ontslag wegens beroepsongeschiktheid leiden.

15. De omstandigheid dat de verwerende partij verzoeker in het verleden middels plannings- en functioneringsgesprekken en nota's meermaals heeft gewezen op zijn tekortkomingen, waarbij verzoeker zijn mening naar voor kon brengen, neemt op het eerste gezicht niet weg dat de verwerende partij, voor wat de eigenlijke evaluatie over het werkjaar 2013 betreft, het ontwerp van evaluatieverslag schriftelijk aan verzoeker diende te bezorgen, opdat hij de mogelijkheid zou hebben zijn standpunt daarover te formuleren.

Zo uiteraard moet worden vermeden dat het betrokken personeelslid het plaatsvinden van een evaluatiegesprek eindeloos kan vooruitschuiven door uitstel te vragen tot wanneer hij of zij medisch opnieuw geschikt is, kan in dit geval niet worden ingezien – en wordt niet verduidelijkt – waarom de verwerende partij het ontwerp van evaluatieverslag niet aan verzoeker kon bezorgen opdat hij in de mogelijkheid zou zijn om binnen een aanvaardbare termijn al dan niet zijn standpunt hierover te formuleren.

16. Voor zover de verwerende partij laat gelden dat verzoeker in de mogelijkheid is geweest om opmerkingen te maken bij het evaluatieverslag en

tijdens de procedure voor de raad van beroep, waarna het directiecomité met kennis van al zijn grieven een definitieve beslissing over zijn evaluatie heeft genomen, appelleert zij aan de tegensprekelijkheid van de tot stand gekomen evaluatie, maar lijkt zij voorbij te gaan aan het evaluatiegesprek als een wezenlijk element van de totstandkoming van de evaluatie als zodanig.

Op het eerste gezicht moet tussen beide – de evaluatie enerzijds en de betwisting ervan anderzijds – een onderscheid worden gemaakt. Dat onderscheid lijkt aangegeven in het Vlaams personeelsstatuut zelf, waarvan artikel IV 2, eerste lid, onder het hoofdstuk ‘Basisprincipes van de evaluatie’ bepaalt dat de evaluatie gebeurt door een gesprek en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld. In de toelichting bij het voornoemde statuut, waarnaar de verwerende partij verwijst, wordt enerzijds gesteld dat de “[b]asisprincipes van de evaluatie blijven het gesprek en het verslag” en dat “[a]lles [...] derhalve vermeden [moet] worden om enkel een schriftelijke evaluatie af te leveren zonder dialoog”. Anderzijds wordt erop gewezen dat “[h]et tegensprekelijk karakter bestaat uit de mogelijkheid om opmerkingen te maken op het verslag (en uit beroep bij onvoldoende voor de ambtenaar)”.

Het evaluatieproces van een ambtenaar, dat ertoe strekt het functioneren van de betrokkene te optimaliseren in het belang van de dienst, veeleer dan de betrokkene te sanctioneren voor de tekortkomingen in zijn functioneren, steunt wezenlijk op een interactieve verhouding tussen het personeelslid en zijn evaluatoren – twee functionele chefs – die bevoorrechte getuigen zijn van zijn functioneren, onder meer door plannings- en functioneringsgesprekken. Zo ook wordt het evaluatiegesprek in het Vlaams personeelsstatuut een “basisprincipe” van de evaluatie genoemd, zonder hetwelk van een evaluatie in de zin van artikel IV 2 van het Vlaams personeelsstatuut geen sprake lijkt te kunnen zijn.

Vanuit de optiek dat het evaluatiegesprek met de evaluatoren een wezenlijk element is van de evaluatie, lijkt niet van belang dat het betrokken personeelslid ná het tot stand komen van zijn evaluatie in de mogelijkheid is de

hem toegekende evaluatie “tegen te spreken” door zijn opmerkingen aan het evaluatieverslag toe te voegen en zijn grieven ertegen te laten gelden in het kader van de beroepsprocedure. De gebrekkige totstandkoming van de evaluatie als zodanig tussen het personeelslid en zijn evaluatoren, lijkt immers op het eerste gezicht, minstens te dezen, niet te kunnen worden goedge maakt door de beroepsprocedure voor de raad van beroep, noch finaal door het directiecomité, dat overigens krachtens artikel IV 8, § 3, van het Vlaams personeelsstatuut weliswaar kan beslissen de evaluatie ‘onvoldoende’ niet te behouden, maar deze geenszins kan vervangen door een “gunstige” evaluatie, waartoe de evaluatoren in hun beschrijvend evaluatieverslag op basis van een dialoog met het betrokken personeelslid wél kunnen komen.

17. Het eerste middel is in die mate dan ook ernstig.

18. Deze *prima facie* vastgestelde onwettigheid van de eerste bestreden beslissing tast ook de rechtsgeldigheid van de tweede bestreden beslissing aan.

19. Er is derhalve voldaan aan de voorwaarden gesteld in artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State voor het bevelen van de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beide bestreden beslissingen.

VII. Kosten

20. Wat de respectieve vraag van verzoeker en van de verwerende partij betreft om de kosten van de vordering, met inbegrip van een rechtsplegingsvergoeding, ten laste van de andere partij te leggen, zij eraan herinnerd dat de bijdrage in de betaling van de kosten, inbegrepen de rechtsplegingsvergoeding, wordt bepaald in het arrest waarin uitspraak wordt gedaan over het beroep tot nietigverklaring.

BESLISSING

De Raad van State beveelt de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van 19 mei 2014 van het directiecomité van het agentschap Wonen-Vlaanderen van de Vlaamse overheid waarbij de evaluatie ‘onvoldoende’ van Dirk Bostoen voor het werkjaar 2013 wordt behouden, alsook de beslissing van 19 mei 2014 van de administrateur-generaal van het agentschap Wonen-Vlaanderen waarbij Dirk Bostoen met ingang van 20 mei 2014 wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 7 november 2014, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Bert Thys