

**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**IXe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 231.488 van 9 juni 2015  
in de zaak A. 207.523/IX-7912**

In zake: Salah SABBONE  
woonplaats kiezend te 9050 Ledeberg  
Hogepontstraat 55

tegen:

het UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT  
bijgestaan en vertegenwoordigd door  
advocaten Inge Derde en Thomas De Donder  
kantoor houdend te 1831 Diegem  
Berkenlaan 8A  
bij wie woonplaats wordt gekozen

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1. Het beroep, ingesteld op 28 december 2012, strekt tot de nietigverklaring van:

“1) de beslissing van [het] diensthoofd Catering [van 10 juli 2012] om [Salah Sabbone] de eindevaluatie ‘C. Onvoldoende’ te geven voor zijn stage in de graad van geschoold werkman, functie medewerker catering. (Facilitair Beheer).

[...]

2) de beslissing dd. 18 juli 2012 van de afgevaardigd bestuurder, namens het directiecomité, om [Salah Sabbone] te ontslaan uit voormelde betrekking.

[...]

3) de beslissing dd. 22 okt. 2012 van de raad van bestuur van UZ Gent om [Salah Sabbone] te ontslaan uit voormelde betrekking.”

## *II. Verloop van de rechtspleging*

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste auditeur Diane Mareen heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 4 mei 2015.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Thomas De Donder, die verschijnt voor de verwerende partij, is gehoord.

Eerste auditeur Diane Mareen 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 wordt met ingang van 16 december 2011 halftijds als geschoold werkman toegelaten tot de stage bij de dienst Vaat en Onderhoud van de Bedrijfsondersteunende Sector van het Universitair Ziekenhuis Gent (hierna: het UZ Gent).

Deze stage zou in beginsel zes maanden duren.

Verzoeker wordt door het UZ Gent tevens halftijds contractueel in dienst genomen als geschoold werkman met de functie van medewerker schoonmaak.

3.2. Op 29 december 2011 ontvangt verzoeker van zijn direct leidinggevende een planningsdocument met de tijdens de stage te behalen doelstellingen.

3.3. Op 31 maart 2012 volgt een tussentijdse evaluatie. Verzoekers evaluatoren maken in het tussentijdse evaluatieverslag opmerkingen met betrekking tot de realisatie van de te behalen doelstellingen en de aanwezigheid van de vereiste competenties. Deze tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding ‘B Voldoende onder voorbehoud’, met als samenvattende commentaar:

“Salah heeft nog heel wat werkpunten en dient de regels van de verantwoordelijke op te volgen!!  
Hij was blijkbaar behoorlijk onder de indruk van de tussentijdse evaluatie en [belooft] zich aan te passen en zijn uiterste best te doen.”

Verzoeker ondertekent het tussentijdse evaluatieverslag zonder daaraan opmerkingen toe te voegen.

3.4. Op 22 mei 2012, na een gesprek tussen de direct leidinggevende en verzoeker, richt het diensthoofd een nota tot verzoeker waarin wordt gewezen op verscheidene vastgestelde tekortkomingen bij het gebruik van de badge voor de registratie van de arbeidstijd, alsook op een ongewettigde afwezigheid op 14 mei 2012.

Deze nota besluit dat “[b]ij herhaling en het niet respecteren van de afsprakennota [...] verdere sancties genomen [zullen] worden”.

Verzoeker ondertekent ook deze nota zonder daarbij opmerkingen te maken.

3.5. Op 10 juli 2012 heeft de eindevaluatie plaats. Deze resulteert in de vermelding ‘C Onvoldoende’, met als samenvattende commentaar:

“Salah leeft gemaakte regels en afspraken onvoldoende na. Hij stelt zich weinig flexibel op. Kan moeilijk met feedback om en legt niet altijd de nodige verantwoordelijkheidszin aan de dag. We zien onvoldoende evolutie in zijn werkpunten.”

Verzoeker ondertekent deze eindevaluatie diezelfde dag nog, andermaal zonder vermelding van opmerkingen.

Deze ongunstige evaluatiebeslissing is de eerste bestreden beslissing.

3.6. Op 18 juli 2012 beslist de afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent, “bij bevoegdheidsdelegatie”, verzoeker te ontslaan met een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon “en dit op grond van de eindevaluatie met beoordeling onvoldoende tijdens de stage”.

Deze beslissing steunt op de volgende motieven:

“Sabbone Salah Eddine leeft gemaakte regels en afspraken onvoldoende na. De stagiair stelt zich weinig flexibel op. Hij kan moeilijk met feedback om en legt niet altijd de nodige verantwoordelijkheidszin aan de dag. Er is onvoldoende evolutie in de werkpunten van de stagiair.

De eindevaluatie onvoldoende met ontslag als gevolg wordt toegekend omdat blijkt dat enerzijds de bij het planningsgesprek vastgelegde doelstellingen onvoldoende werden bereikt.

Doelstelling 1:

Instaan voor het proper en tijdig afleveren van de wagens zoals vooropgesteld op de werkplanning en de functieomschrijving. Het gedreven tempo van de groep aan te houden. De werkvloer niet te verlaten tijdens de diensturen. De stagiair verlaat vroegtijdig de dienst en badged niet op de afgesproken dichts[t]bijzijnde locatie/prikklok.

### Doelstelling 2:

Reinigingsmethode toepassen volgens de richtlijnen van HACCP.

- Gelreiniging voor het reinigen van wagens
- Gelreiniging voor de wagens en rollend materiaal
- D2 voor reinigen van de vloer
- Staat in voor de opkuis van de carwashruimte en de afvoerputjes
- Helpt bij de opkuis tot einde van de dagtaak bij de Vaatkeuken

Deze doelstelling werd als voldoende beoordeeld.

### Doelstelling 3:

Hygiëneregels respecteren waaronder geen juwelen dragen, handen wassen na toiletbezoek, haarnetje dragen in de productieruimtes, gehoorbescherming dragen en correct dragen van arbeidskledij.

Ondanks het feit dat de stagiair goed op de hoogte is van de afspraken en hier meermaals werd over aangesproken stellen we vast dat hij de regels niet strikt naleeft. Voorbeeld is het niet dragen van gehoorbescherming, kauwgom.

Op het wekelijks overleg zijn herhaaldelijk het respecteren van de hygiëneregels ter sprake gekomen met de vraag de nota te herlezen als opfrissing. Dit wordt ook steeds in het verslag vermeld.

Anderzijds werden een aantal competenties onvoldoende beoordeeld, zijnde:

#### Integriteit

De stagiair respecteert onvoldoende de regels en afspraken. Voorbeelden zijn onwettige afwezigheid op 15.05.2012 [versta: 14.05.2012] en afspraken rond het in- en uitbadgen worden regelmatig niet nageleefd. Documenten ter staving in bijlage.

Wanneer de leidinggevende een opdracht geeft accepteert hij dit niet altijd en brengt tegenargumenten aan.

#### Klant- en patiëntgerichtheid

De stagiair komt niet altijd uit voor gemaakte fouten en probeert soms de verantwoordelijkheid door te schuiven naar een collega.

#### Samenwerking

De stagiair blijft vasthouden aan het eigen takenpakket en is niet bereid om in te springen wanneer dit nodig is.

De stagiair voelt zich nog steeds aangevallen als er een opmerking wordt gegeven en neemt een slachtofferrol aan.

Hij heeft het moeilijk met aanvaarden van gezag van een leidinggevende. Hij wil de zaken vaak op zijn manier aanpakken en staat niet open voor andere werkwijzen.

#### Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

De stagiair onderneemt geen enkele moeite om beslissingen te respecteren. Hij neemt zelf geen initiatief om verlof in te steken. Officiële dagen juli 2012 en augustus 2012 zijn niet aangevraagd, enkel het groot verlof voor oktober 2012 werd aangevraagd.

De stagiair heeft al meermaals te kennen gegeven dat hij al zijn verlof ineens wil opnemen. Er werd hem duidelijk gemaakt dat er maximum 3 weken worden toegekend.

Creativiteit / voortdurend verbeteren

De stagiair is niet bereid om andere methodes aan te leren en benut niet elke kans om bij te leren in de opleidingen die aangeboden werden. Hij neemt tijdens de opleidingen een passieve houding aan en toont te weinig interesse.”

Dit is de tweede bestreden beslissing.

3.7. Met een brief van 6 augustus 2012 stelt verzoeker bij de raad van beroep van het UZ Gent een beroep in tegen deze beslissing.

Verzoeker besluit zijn uitvoerig beroepschrift met de volgende conclusie:

“De (negatieve) evaluatie schendt verschillende beginselen van behoorlijk bestuur: formele motiveringsplicht (wet van 29 juli 1991), de materiële motiveringsplicht, de zorgvuldigheidsplicht, het beginsel van de behoorlijke belangenafweging en het evenredigheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel. Bij gebrek aan formele motivering van de dringendheid is er ook sprake van bevoegdheidsoverschrijding *ratione materiae*.

Vooraf het open blijven van vele vragen m.b.t. de feiten die aanleiding gegeven hebben tot de vage beweringen in de evaluatie én m.b.t. de discrepantie die bestaat tussen de negatieve vaststellingen door [J. V. M.] en [R. T.] op dezelfde persoonlijkheidskenmerken, zijn ernstige redenen om de negatieve evaluatie niet te volgen.

Aan de Raad van Beroep wordt dan ook gevraagd om de Raad van Bestuur te adviseren om op basis [van] bovenvermelde argumentatie de negatieve evaluatie en het ontslag niet te volgen én over te gaan tot een verlenging van de stage.”

3.8. Op 21 september 2012 adviseert de raad van beroep – na een door de afgevaardigd bestuurder aangewezen ambtenaar en verzoeker te hebben gehoord – met vier stemmen tegen één, om verzoekers stage met zes maanden te verlengen. De raad stelt de volgende motieven in aanmerking te hebben genomen:

“- De raad stelt vast dat er weinig objectief aantoonbare feiten zijn die stellen dat er gedragsproblemen zijn bij de verzoeker. De eindevaluatie is in hoofdzaak gebaseerd op subjectieve overwegingen;

- De raad is van mening dat niettegenstaande de ernst waarmee de beoordeling die voorligt is gemaakt, een periode van zes maanden kort is om een correcte en volledige evaluatie te maken van een medewerker, temeer er blijkt dat er geen problemen waren in verband met het uitgevoerde werk, maar dat het om een attitudeprobleem gaat. Dit blijkt ook uit het voorliggende dossier waarbij wordt vastgesteld dat de verzoeker bijsturing nodig heeft teneinde de gangbare regels te respecteren. Uit het dossier en het verhoor blijkt immers dat de verzoeker de regels niet altijd naleeft. Er zijn bijgevolg twijfels over het functioneren maar deze zijn onvoldoende gestaafd en de periode is te kort om te beoordelen of die van die aard zijn om een ontslag te rechtvaardigen.”

3.9. Op 22 oktober 2012 beslist de raad van bestuur van het UZ Gent, met unanimititeit, om verzoeker te ontslaan met “een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden”. De raad steunt deze beslissing in het bijzonder op de volgende motieven:

“De Raad van Bestuur steunt zich [...] op het omstandig gemotiveerde eind-evaluatieverslag met beoordeling onvoldoende tijdens de stage, opgemaakt na een eindevaluatiegesprek dat plaatsvond op 10.7.2012 en dat ondertekend werd door alle betrokkenen. Uit het verslag blijkt duidelijk dat de doelstellingen met betrekking tot het werk, de competenties en de attitude overwegend negatief worden geëvalueerd en betrokkene niet presteerde op het niveau dat van hem verwacht werd ondanks de werkpunten die men na de matige tussentijdse evaluatie in samenspraak met de werknemer heeft voorop gesteld. De medewerker heeft de kans gehad om zich te verbeteren. Tegen het negatief eindevaluatieverslag heeft de medewerker de kans genomen zich te verweren en te verdedigen voor de Raad van Beroep. Het advies van de Raad van Beroep om een eindevaluatie B ‘voldoende onder voorbehoud’ toe te kennen met een verlenging van de stage met zes maanden tot gevolg, in plaats van de voorliggende eindevaluatie C, is enkel ingegeven door de beperktheid aan harde objectieve en zichtbare feiten die de gedragsproblemen van verzoeker blootleggen. De Raad van Beroep geeft echter ook aan in haar motieven dat het uit het dossier en verhoor heeft kunnen vaststellen dat de medewerker de regels niet naleeft. De Raad van Bestuur heeft dan ook de Raad van Beroep niet kunnen volgen en sluit zich aan bij de objectieve vaststelling van de leidinggevende en hogere leidinggevende dat onvoldoende evolutie merkbaar is op de werkpunten die reeds tijdens een tussentijds evaluatiegesprek werden aangebracht. De kwantiteit van objectieve feiten mag niet primeren over de kwaliteit. De feiten, zoals opgenomen in de overwegingen van deze beslissing, hebben zich voorgedaan en passen niet in het profiel van een personeelslid verbonden aan UZ Gent waarbij de klemtoon wordt gelegd op integriteit, klant- en patiëntgerichtheid, samenwerking, betrokkenheid en verantwoordelijkheid en voortdurend verbeteren. De Raad van Bestuur kan zich niet vinden in de motieven van de Raad van Beroep. In zijn verweer stelt dhr. Sabbone dat

de evaluatie stoelt op vage beweringen die afwijken van de positieve vaststellingen door mevr. [R. T.]. Dit betreft evenwel een andere functie met andere competenties, die los staat van de tewerkstelling binnen de dienst Vaat en Onderhoud. De Raad van Bestuur is van oordeel dat de evaluatie gebaseerd is op voldoende objectieve feiten en overwegingen en met ernst werd opgemaakt door de betrokken leidinggevende en de hogere leidinggevende. Een periode van zes maanden, met een tussentijdse bijsturing in de vierde maand van de stage, wordt voldoende geacht om het functioneren van een medewerker binnen de dienst Vaat en Onderhoud te beoordelen. Bijgevolg acht de Raad van Bestuur een verlenging van de stage niet wenselijk.”

De afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent deelt met een aangetekende brief van 26 oktober 2012 deze beslissing van de raad van bestuur aan verzoeker mee. Hij voegt eraan toe dat het ontslag wordt verleend met uitwerking vanaf 23 oktober 2012.

Dit is de derde bestreden beslissing.

3.10. Volgens verzoeker is hij ook ontslagen uit zijn contractuele betrekking, die hij nog tot 30 november 2012 heeft bekleed.

#### *IV. Ontvankelijkheid*

##### *Exceptie van de verwerende partij*

4. De verwerende partij werpt op dat het voorliggende beroep niet ontvankelijk is wat de eerste en de tweede bestreden beslissing betreft.

Volgens de verwerende partij brengt de eerste bestreden beslissing op zich geen rechtsgevolgen teweeg en is ze dus geen voor vernietiging vatbare handeling. De eindevaluatie is een louter voorbereidende handeling, terwijl de bevestiging van de evaluatie en het ontslag uitsluitend vervat zijn in de derde bestreden beslissing. Een eventuele vernietiging van die derde bestreden beslissing zou er dan ook toe leiden dat de mogelijkheid om de evaluatie te hervormen

herleeft. Een vernietiging van de eerste bestreden beslissing zou geen meerwaarde bieden voor verzoeker, die bijgevolg ook geen belang heeft bij een dergelijke vernietiging.

Ook de tweede bestreden beslissing brengt, aldus de verwerende partij, geen rechtsgevolgen met zich mee en is derhalve niet voor vernietiging vatbaar. Gelet op de interne beroepsprocedure heeft de beslissing van de afgevaardigd bestuurder van 18 juli 2012 geen uitvoering gekregen. Verzoekers ontslag zit vervat in de derde bestreden beslissing en is pas ingegaan op 23 oktober 2012.

### *Beoordeling*

5. In artikel II 51 van het besluit van de raad van bestuur van het UZ Gent van 21 januari 2008 ‘houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent’ (hierna ook: het personeelsstatuut) is bepaald:

“Bij het UZ Gent wordt een raad van beroep ingesteld die kennis neemt van elk beroep gericht tegen het opleggen van een tuchtstraf, een schorsing in het belang van de dienst, een beslissing tot negatieve evaluatie van de stage, een beslissing tot negatieve evaluatie, een vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure, de weigering van het verlof voor verminderde prestaties of van het gecontingenteerd verlof.”

Artikel VI 12, § 1, van datzelfde besluit luidt als volgt:

“Ingeval een stagiair op basis van de beoordeling ‘onvoldoende’ in het eindevaluatieverslag 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.”

Uit deze beide statutaire bepalingen, gelezen in hun samenhang, blijkt dat daarin is voorzien in een georganiseerde administratieve be-

roepsmogelijkheid bij de raad van beroep, die niet alleen het ontslag van de stagiair als voorwerp heeft, maar óók de noodzakelijk daaraan voorafgaande evaluatiebeslissing ‘onvoldoende’. De definitieve beslissing die wordt genomen na dit beroep komt dan ook in de plaats van de oorspronkelijke evaluatie- en ontslagbeslissing.

6. Aangezien alleen bestuurlijke beslissingen die in laatste aanleg zijn genomen, op een ontvankelijke wijze het voorwerp kunnen uitmaken van een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State, moet met de verwerende partij worden aangenomen dat het voorliggende beroep slechts ontvankelijk is ingesteld tegen de derde bestreden beslissing.

De opgeworpen exceptie is gegrond.

#### *V. Onderzoek van de middelen*

##### *A. Eerste middel*

##### *Uiteenzetting van het middel*

7. Verzoeker voert in een eerste middel aan: “bevoegdheidoverschrijding inzake de derde bestreden beslissing”.

Hij verwijst naar de artikelen I 2, § 1, 30°, en VI 15, § 3, van het personeelsstatuut en besluit daaruit dat enkel het directiecomité bevoegd is om een stagiair van niveau D die een evaluatie ‘onvoldoende’ krijgt te ontslaan. De derde bestreden beslissing werd volgens hem dan ook “met bevoegdheidoverschrijding” genomen door de raad van bestuur van het UZ Gent.

8. In zijn memorie van wederantwoord laat verzoeker nog gelden dat artikel II 61 van het personeelsstatuut weliswaar bepaalt dat de raad van be-

roep zijn advies naar de raad van bestuur stuurt, maar dat deze bepaling de raad van bestuur nog niet de bevoegdheid verleent om een stagiair van niveau D die een evaluatie ‘onvoldoende’ krijgt te ontslaan. Mogelijk is er een incongruentie tussen de artikelen I 2, § 1, 30°, en VI 15, § 3, van het personeelsstatuut enerzijds en artikel II 61 van datzelfde statuut anderzijds, maar er zou niets *contra legem* gebeuren indien de raad van bestuur het ontvangen advies zou doorsturen naar het directiecomité en zou vragen een definitieve beslissing te nemen. Wel wordt er *contra legem* gehandeld wanneer, zoals in dit geval, de raad van bestuur zich een bevoegdheid toeëigent die door het personeelsstatuut aan het directiecomité is toegewezen.

### *Beoordeling*

9. Artikel I 2, § 1, 30°, van het personeelsstatuut definieert de “in dienst nemende overheid” als volgt:

“de overheid die de betrokkene benoemt respectievelijk aanwerft door middel van een arbeidsovereenkomst; d.i. de Raad van Bestuur van het UZ Gent voor wat de personeelsleden van niveau A betreft en het Directiecomité van het UZ Gent voor wat de personeelsleden van de niveaus B, C en D betreft, zoals omschreven in deel II, titel 1 van dit besluit.”

In artikel VI 15, § 3, van datzelfde statuut wordt het volgende bepaald:

“Indien bij de eindevaluatie tot onvoldoende werd besloten, gaat de in dienst nemende overheid binnen een redelijke termijn na opmaak van het eind-evaluatieverslag over tot ontslag van de stagiair onverminderd hetgeen is bepaald in hoofdstuk 4 van titel 1 van dit deel.”

Artikel II 61 luidt ten slotte:

“De raad van beroep stuurt binnen de drie werkdagen zijn gemotiveerd advies toe aan de betrokkene, bij aangetekende brief, en aan de Raad van Bestuur.”

10. In dit geval heeft de afgevaardigd bestuurder na de ongunstige eindevaluatie van verzoekers stage, namens het directiecomité en overeenkomstig artikel VI 15, § 3, van het personeelsstatuut beslist om verzoeker te ontslaan. Aldus heeft de indienstnemende overheid de initiële beslissing tot ontslag genomen.

Verzoeker heeft evenwel daartegen beroep ingesteld. De raad van beroep heeft zijn gemotiveerd advies met toepassing van artikel II 61 van het personeelsstatuut naar de raad van bestuur gezonden.

Uit die laatstgenoemde bepaling blijkt impliciet maar zeker dat het de raad van bestuur is die bevoegd is om, na beroep, de eindbeslissing te nemen.

Verzoeker is overigens slecht geplaatst om die bevoegdheid van de raad van bestuur thans in vraag te stellen, nu hij *in fine* van zijn beroepschrift aan de raad van beroep zelf uitdrukkelijk vroeg “om de Raad van Bestuur te adviseren om op basis [van de ontwikkelde] argumentatie de negatieve evaluatie en het ontslag niet te volgen én over te gaan tot een verlenging van de stage”. Verzoeker verwachtte aldus zelf vanwege de raad van bestuur een beslissing, zij het een andere dan degene die hij heeft gekregen.

11. Het eerste middel is niet gegrond.

#### *B. Tweede middel*

##### *Uiteenzetting van het middel*

12. Verzoeker voert in het tweede middel aan: “bevoegdheidsoverschrijding inzake de tweede bestreden beslissing, schending van de formele en materiële motiveringsplicht”.

Hij betoogt dat de tweede bestreden beslissing werd genomen door de afgevaardigd bestuurder, namens het directiecomité. In de motivering van die beslissing wordt verwezen naar de beslissing van het directiecomité van 2 juli 2012 waarbij bevoegdheidsdelegatie wordt verleend aan de afgevaardigd bestuurder tijdens de periode van 10 juli 2012 tot en met 1 augustus 2012 voor dringende personeelsaangelegenheden, onder meer vacatures, aanstellingen en benoemingen van personeelsleden van de niveaus B, C en D. *In casu* was er evenwel geen sprake van dringendheid. Alleszins blijkt zulks niet uit de formele motivering van de tweede bestreden beslissing, noch uit het administratief dossier.

Volgens verzoeker is de tweede bestreden beslissing aldus aangetast door nietigheid en vitieert ze ook de derde bestreden beslissing. Zonder de tweede bestreden beslissing zou er immers nooit aanleiding geweest zijn voor de derde bestreden beslissing.

13. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat de interpretatie die door de verwerende partij wordt gegeven aan de “restbepaling” van het delegatiebesluit, namelijk dat de afgevaardigd bestuurder ook in niet-dringende gevallen bevoegd is voor “andere aangelegenheden die onder de bevoegdheid van het Directiecomité ressorteren”, de overige bepalingen van de delegatie uitholt en zinledig maakt.

Verzoeker benadrukt dat de bevoegdheidsdelegatie strikt dient te worden geïnterpreteerd, temeer nu de afgevaardigd bestuurder de hem gedelegeerde bevoegdheid op zijn beurt delegerde aan hoofddarts R. P.

Verzoeker laat ten slotte gelden dat de verwerende partij niet aantoont waarom de termijn van 10 juli tot en met 1 augustus 2012, tijdens welke de ingeroepen delegatie van toepassing was, onoverkomelijk was om – zoals voorgeschreven – een beslissing “binnen een redelijke termijn” te nemen.

### *Beoordeling*

14. Verzoeker betwist in het middel wezenlijk de bevoegdheid van de afgevaardigd bestuurder om, op grond van de hem op 2 juli 2012 door het directiecomité verleende delegatie van beslissingsbevoegdheid, de tweede bestreden beslissing te nemen. Het valt evenwel niet spontaan in te zien en verzoeker toont ook niet aan welk belang hij erbij zou hebben de aangevoerde onbevoegdheid van de afgevaardigd bestuurder eventueel in rechte vastgesteld te zien worden, nu overeenkomstig het hiervóór *sub* 9 reeds aangehaalde artikel VI 15, § 3, van het personeelsstatuut het volgens verzoeker bevoegde directiecomité na de eindevaluatie ‘onvoldoende’ van zijn stage geen andere beslissing had kunnen nemen dan dewelke door de afgevaardigd bestuurder op 18 juli 2012 werd genomen.

15. Het tweede middel is niet ontvankelijk.

### *C. Derde middel*

#### *Uiteenzetting van het middel*

16. Verzoeker voert in het derde middel aan: “interne inconsistentie bij de totstandkoming van het advies van de raad van beroep”.

Volgens verzoeker is het advies van de raad van beroep inconsistent, omdat eensdeels alle leden zijn beroep gegrond bevinden, maar anderdeels één van hen zich toch blijkt aan te sluiten bij de beslissing van de afgevaardigd bestuurder tot ontslag. Het advies is daardoor niet wettig tot stand gekomen. De derde bestreden beslissing is bijgevolg, zo stelt verzoeker, aangetast door nietigheid.

17. In zijn memorie van wederantwoord laat verzoeker nog gelden dat de leden van de raad van beroep ‘ja’ of ‘neen’ hebben gestemd, zonder enige nuance over gedeeltelijke gegrondheid. In de mogelijkheid van een dergelijke nuance is overigens ook niet voorzien in het personeelsstatuut, noch in het huiselijk reglement van de raad van beroep. Het standpunt van de verwerende partij dat de vermeende inconsistentie in hoofde van één enkel lid van de raad van beroep geen effect heeft gehad, klopt niet aangezien de raad van bestuur naar het advies van de raad van beroep verwijst en dit advies aldus de beslissing van de raad van bestuur heeft beïnvloed. Indien het advies eenparig was geweest, dan had het sterker kunnen doorwegen en dan had de motivering ervan mogelijk anders geluid.

### *Beoordeling*

18. Uit het advies van de raad van beroep blijkt dat de voorzitter de volgende vragen ter stemming heeft voorgelegd:

- “1. Vindt de raad van beroep het ingediende beroep ontvankelijk?
2. Vindt de raad van beroep het ingediende beroep gegrond?
3. Sluit de raad van beroep zich aan bij de beslissing bij bevoegdheidsdelegatie van de afgevaardigd bestuurder tot ontslag na een negatieve eindevaluatie tijdens de stage?
4. Sluit de raad van beroep zich aan bij de vraag tot verlenging van de stage?”

De raad van beroep heeft die vragen als volgt beantwoord:

“Op vraag 1: 5 ja  
Op vraag 2: 5 ja  
Op vraag 3: 1 ja, 4 neen  
Op vraag 4: 4 ja, 1 neen.”

Het lijkt weliswaar inconsistent dat de raad van beroep enerzijds met unanimiteit verzoekers beroep tegen de beslissing van de afgevaardigd bestuurder om hem te ontslaan ontvankelijk en gegrond bevindt (vragen 1 en 2)

en dat anderzijds toch één lid van de raad van beroep zich aansluit bij het ontslag opgelegd door de afgevaardigd bestuurder (vraag 3). Dit heeft evenwel geen enkel belang voor het advies van de raad van beroep dat finaal aan de raad van bestuur is gegeven, namelijk om de stage met zes maanden te verlengen (vraag 4). Dat advies, dat is uitgebracht met vier ja-stemmen tegenover één neen-stem, is helemaal niet tegenstrijdig met het eerder unaniem ontvankelijk en gegrond bevinden van verzoekers beroep. De verzuchting van verzoeker dat een eenparig advies sterker had kunnen doorwegen, is bijgevolg niet dienstig, nu de beweerde tegenstrijdigheid waaruit verzoeker meent te kunnen afleiden dat hij op een dergelijk advies aanspraak kon maken, hoe dan ook niet opgaat voor het finaal verleende advies.

Het derde middel kan dan ook niet tot de nietigverklaring van de derde bestreden beslissing leiden.

19. Het derde middel kan niet worden aangenomen.

#### *D. Vierde middel*

##### *Uiteenzetting van het middel*

20.1. In het vierde middel voert verzoeker de schending aan van “de formele motiveringsplicht en het beginsel van de deugdelijke materiële motivering”.

Verzoeker betoogt dat hij in zijn beroepschrift voor de raad van beroep in het algemeen heeft aangevoerd dat de evaluatie werd opgesteld op grond van vage beweringen, die niet of onvoldoende werden gesteund door stukken uit het administratief dossier. Hij wijst erop dat hij in zijn beroepschrift meer specifiek concrete feitelijke beweringen uit het evaluatieverslag heeft weerlegd. Hij herneemt zijn argumentatie in dit verband uit zijn beroepschrift.

Voorts stelt verzoeker dat hij in zijn beroepschrift heeft geargumenteed dat een aantal vage beweringen worden tegengesproken of op zijn minst onwaarschijnlijk worden gemaakt door de andersluidende vaststellingen in het kader van de evaluatie van zijn contractuele betrekking. Volgens verzoeker is het erg onlogisch en onwaarschijnlijk dat hij gelijke of gelijkwaardige competenties waarvan hij blijk heeft gegeven als contractueel personeelslid, niet zou hebben vertoond als stagiair.

20.2. Met betrekking tot de formele motivering van de derde bestreden beslissing laat verzoeker gelden:

“Uit deze motiveringen van de derde bestreden beslissing blijkt niet dat de argumenten van verzoeker over de vaagheid van de beweringen uit het evaluatieverslag, voldoende werden betrokken om de formele motivering van de derde bestreden beslissing als afdoende te kunnen beschouwen. Nog minder blijkt uit deze motivering waarom de argumenten van verzoeker in het algemeen niet werden aanvaard. Behalve dan door te verwijzen naar dat onderdeel van het advies van de raad van beroep, waarin deze laatste schrijft dat uit het dossier en het verhoor blijkt, dat verzoeker de regels niet altijd naleeft. Deze vaststelling van de raad van beroep is echter op zijn beurt ook dermate vaag, dat ze niet als een afdoende motivering [kan] gelden. Bovendien blijkt uit de motivering van de derde bestreden beslissing niet afdoende waarom de met het voorgaande grotendeels conflicterende vaststelling van de raad van beroep, dat er weinig objectieve feiten zijn die gedragsproblemen bij verzoeker staven, en dat de evaluatie in hoofdzaak gebaseerd is op subjectieve overwegingen, niet wordt bijgetreden. De motivering stelt enkel dat de vaststellingen uit het evaluatieverslag objectief en ernstig zijn gebeurd, wat echter een holle frase is. De derde bestreden beslissing is dus niet afdoende formeel gemotiveerd.”

20.3. Indien de Raad van State zou oordelen dat de formele motivering van de derde bestreden beslissing afdoende is, dan moet volgens verzoeker hoe dan ook worden vastgesteld dat deze beslissing niet deugdelijk materieel gemotiveerd is, om de hierna volgende redenen:

- “• Bewering 1:
  - o Wat betreft vroegtijdig de dienst verlaten:
    - is niet concreet, het motief is dus niet kenbaar en niet draagkrachtig.

- Werd ontkend door verzoeker, en werd niet gestaafd door het administratief dossier. De feitelijke juistheid van het motief vindt dus redelijkerwijze onvoldoende steun in het administratief dossier.
- o Wat betreft niet op de afgesproken dichtstbijzijnde prikklok badgen:
  - Hier werden geen concrete voorbeelden (data) van gegeven, het motief is dus niet kenbaar en niet draagkrachtig.
  - Er waren geen afspraken terzake; dergelijke afspraken blijken ook niet uit het administratief dossier.
- Bewering 2:
  - o Is enkel concreet wat betreft gehoorbescherming en kauwgom. Voor het overige is het motief te vaag om kenbaar en draagkrachtig te zijn.
  - o De bewering inzake gehoorbescherming werd ontkend door verzoeker, en niet gestaafd door het administratief dossier. De feitelijke juistheid van het motief vindt dus redelijkerwijze onvoldoende steun in het administratief dossier.
  - o Eénmalig kauwgom gebruik werd wel erkend door verzoeker. Een collega bood hem deze kauwgom aan toen verzoeker nog niet wist dat dit verboden was. Toen verzoeker vernam dat het verboden was, heeft hij het nooit meer gedaan.
- Bewering 3:
  - o Niet duidelijk wat verzoeker verweten wordt; motief is niet kenbaar en niet draagkrachtig.
  - o Door verzoeker ontkend en niet gestaafd door het administratief dossier. De feitelijke juistheid van het motief vindt dus redelijkerwijze onvoldoende steun in het administratief dossier.
- Bewering 4:
  - o De beweerde onwettige afwezigheid op 15 mei 2012, werd door verzoeker weerlegd als een misverstand. Volgens de planning die verzoeker had doorgekregen van zijn chef, diende hij op die dag niet te werken. Ingevolge ziekte van een collega, wijzigde de chef echter de planning; hij plande voor verzoeker een werkdag in op 15 mei 2012 (zie bijlage 9). De chef duidde dit enkel aan op het werkrooster dat in de werkplaats ophangt, zonder verzoeker hiervan persoonlijk te verwittigen. De chef bracht die wijziging bovendien pas aan op het uitgehangen werkrooster op 14 mei 2012. Deze wijziging was aan de aandacht van verzoeker ontsnapt. Gezien het uitgehangen rooster slechts 1 dag op voorhand werd gewijzigd, was het manifest onredelijk om verzoeker als onwettig afwezig te beschouwen op 15 mei 2012.
  - o Wat betreft in- en uitbadgen, voerde verzoeker aan dat het badgesysteem soms niet correct inlas, en dat hij in elk geval steeds op de voorgeschreven tijdstippen aanwezig was op het werk. Hij voerde ook aan, dat het onregelmatig prikken te maken had met het feit dat hij twee deeltijdse [functies] uitoefende op twee locaties (zie opmerking hierover van verzoeker ter zitting van de raad van beroep, zoals weergegeven in bijlage 8) Verzoeker legde dat reeds uit toen hij hierover een gesprek had op 22 mei 2012; zijn verweer werd echter niet opgenomen in de nota die [P. D.] vervolgens over dit gesprek opstelde (bijlage 9).

Er werd bijgevolg ten onrechte gesteld dat verzoeker de afspraken ter zake niet zou naleven.

- Beweringen 5, 6 en 7:
  - o Is niet concreet, het motief is dus niet kenbaar en niet draagkrachtig.
  - o Werd ontkend door verzoeker, en werd niet gestaafd door het administratief dossier. De feitelijke juistheid van het motief vindt dus redelijkerwijze onvoldoende steun in het administratief dossier.
- Bewering 8:
  - o Wat betreft geen moeite doen om beslissingen te respecteren:
    - Is niet concreet, het motief is dus niet kenbaar en niet draagkrachtig.
    - Werd niet gestaafd door het administratief dossier. De feitelijke juistheid van het motief vindt dus redelijkerwijze onvoldoende steun in het administratief dossier.
  - o Wat betreft zelf geen initiatief nemen om verlof in te steken:
    - Wordt tegengesproken door bijlage 2 bij het beroepschrift: verloffiche. Uit dit stuk blijkt dat verzoeker reeds op 18 feb. 2012 groot verlof aanvraag bij zijn leidinggevende, en dat zij dit op 2 april 2012 goedkeurde. Bovendien blijkt uit dit stuk, noch uit enig ander stuk dat verzoeker een bestaande afspraak schond door meer dan drie weken verlof aan te vragen. Het bestaan van dergelijke afspraak wordt net tegengesproken door de verloffiche, waarin de leidinggevende reeds op 2 april 2012, dus de tweede werkdag na het tussentijds evaluatiegesprek en -verslag waarin nog werd geschreven dat verzoeker de regels rond het verlof niet goed begrijpt en dat de leidinggevende hem daarmee met plezier zou helpen waar nodig, verzoekers aanvraag voor vier weken verlof in oktober-november goedkeurde zonder enige opmerking.  
Verzoeker nam geen 'losse verlofdagen', al zijn vrij te kiezen verlofdagen nam hij als grote vakantie in oktober-november, wat ook blijkt uit de vermelde verloffiche; dus het verwijt dat hij die verlofdagen niet aanvraag is zonder voorwerp en irrelevant. Het dossier bevat anderzijds geen enkel stuk dat staat dat verzoeker losse verlofdagen zou genomen hebben.  
Officiële verlofdagen in augustus en september worden door de chef vastgelegd in de planning, dus die diende verzoeker ook niet aan te vragen.
- Bewering 9:
  - o De bewering dat verzoeker niet bereid was andere methodes aan te leren, en niet elke kans benutte om bij [te] leren in de opleidingen die aangeboden werden, is onvoldoende concreet, het motief is dus niet voldoende kenbaar en niet draagkrachtig. Verzoeker sprak deze vage bewering bovendien tegen, met verwijzing naar de bijlagen 2 en 3 bij zijn verzoekschrift, die aantoonde dat hij meerdere opleidingen had gevolgd en zich had ingeschreven voor een symposium en debat. De feitelijke juistheid van het motief is dus redelijkerwijze onvoldoende aangetoond.

- o Ook het verwijt dat verzoeker een passieve houding aannam tijdens opleidingen, is onvoldoende concreet: tijdens welke opleiding nam verzoeker die houding aan, waaruit bleek dat, en hoe ver ging die passiviteit, wat en hoe groot was de (negatieve) invloed ervan op de door verzoeker in die opleiding verworven kennis en vaardigheden? Het motief is dus niet voldoende kenbaar en niet draagkrachtig. Bovendien wordt deze bewering niet gestaafd door het administratief dossier.

Voeg daar nog aan toe, dat een aantal vage beweringen betreffende competenties erg onwaarschijnlijk worden gemaakt ingevolge de wel erg verschillende evaluatie van deze competenties in verzoekers contractuele betrekking, zoals in het beroepschrift voor de raad van beroep aangetoond. Het valt niet in te zien hoe gelijke competenties in de ene job wel positief zouden kunnen worden beoordeeld en in de andere negatief. Het is niet onmogelijk natuurlijk, maar het dossier bevat onvoldoende concrete feiten om het aannemelijk te maken.

Ook de raad van beroep stelde vast, dat er weinig objectief aantoonbare feiten waren die staven dat er gedragsproblemen waren bij verzoeker en dat de eindevaluatie in hoofdzaak is gebaseerd op subjectieve overwegingen.”

20.4. Verzoeker besluit dat indien zijn argumenten in aanmerking worden genomen, de enige feiten die nog overblijven ter staving van de bestreden beslissingen de volgende zijn:

- “- Eénmalig kauwgomgebruik, op aangeven van een collega, zonder te weten dat dit verboden was, en nadien niet meer herhaald;
- Een aantal keren niet in- en uitbadgen, volgens verzoeker te wijten aan de niet altijd correct registrerende prikklok en aan het feit dat hij twee jobs parttime op verschillende locaties uitoefende. En verzoeker was steeds aanwezig gedurende de tijden dat hij moest aanwezig zijn.”

Volgens verzoeker is het manifest onredelijk om hem enkel op basis van die feiten een evaluatie ‘onvoldoende’ toe te kennen.

21. Verzoeker laat in zijn memorie van wederantwoord nog gelden dat slechts een drietal overwegingen van de derde bestreden beslissing zouden kunnen worden beschouwd als een reactie op het verweer van zijn beroepschrift, namelijk vooreerst dat de raad van beroep in zijn advies aangeeft dat hij op grond van het dossier en het verhoor heeft kunnen vaststellen dat verzoeker de regels niet naleeft, voorts dat de leidinggevendenden objectief hebben vastgesteld dat on-

voldoende evolutie merkbaar is op de werkpunten en, ten slotte, dat de kwantiteit niet mag primeren op de kwaliteit.

Volgens verzoeker kan bezwaarlijk worden aangenomen dat aldus afdoende rekening is gehouden met de argumenten van zijn beroepschrift. Bovendien is onvoldoende rekening gehouden met het advies van de raad van beroep en blijkt uit de derde bestreden beslissing niet waarom de vaststelling van die raad betreffende de beperktheid van de harde, objectieve feiten niet wordt gevolgd.

Met betrekking tot de materiële motivering van de derde bestreden beslissing, geeft verzoeker opnieuw een aantal niet weersproken feiten aan, betreffende het voortijdig verlaten van de dienst, het niet gebruiken van de afgesproken dichtstbijzijnde prikklok, het niet naleven van de regels niettegenstaande het goed op de hoogte zijn van de afspraken, het niet naleven van de hygiëneregels, onwettige afwezigheden, het niet accepteren van opdrachten, het doorschuiven van verantwoordelijkheden en het vasthouden aan het eigen takenpakket, het geen moeite doen om beslissingen te respecteren, het “geen initiatief nemen om verlof in te steken”, het niet bereid zijn andere methodes te leren en het niet benutten van elke kans om bij te leren.

Wat de vergelijking betreft die hij heeft gemaakt met de evaluatie van zijn halftijdse contractuele functie, geeft verzoeker toe dat het gaat om een andere functie met andere competentievereisten, maar wijst hij erop dat hij concreet heeft aangegeven welke competenties toch wel dezelfde zijn.

### *Beoordeling*

22.1. Verzoeker voert in het middel vooreerst de schending aan van de formelemotiveringsplicht.

De formelemotiveringsplicht, die in dit geval vervat is in de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’, verplicht de overheid ertoe in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dat op een ‘afdoende’ wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben, en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

Deze formelemotiveringsplicht impliceert niet dat op alle argumenten die door de betrokkene werden ontwikkeld, moet worden ingegaan. Wel moet, minstens in het algemeen, blijken dat die argumenten in de besluitvorming werden betrokken en waarom ze niet worden aangenomen.

22.2. Met de verwerende partij moet worden vastgesteld dat in dit geval aan de formelemotiveringsplicht werd voldaan doordat in de derde bestreden beslissing expliciet de motieven zijn opgenomen die hiervóór *sub* 3.9 werden aangehaald. In het bijzonder wijst de raad van bestuur daarin op het omstandig gemotiveerde eindevaluatieverslag waaruit wordt afgeleid dat “de doelstellingen met betrekking tot het werk, de competenties en de attitude overwegend negatief worden geëvalueerd” en dat verzoeker “niet presteerde op het niveau dat van hem verwacht werd ondanks de werkpunten die [...] na de matige tussentijdse evaluatie in samenspraak [...] [werden] voorop gesteld”. De raad van bestuur geeft in die motieven ook aan waarom hij het advies van de raad van beroep tot verlenging van verzoekers stage, niet bijvalt, namelijk omdat dat advies “enkel [is] ingegeven door de beperktheid aan harde objectieve en zichtbare feiten die de gedragsproblemen van verzoeker blootleggen”, terwijl niet de kwantiteit van de feiten primeert, maar wel de kwaliteit ervan en in dit verband moet worden vastgesteld dat ook de raad van beroep aangeeft dat uit het dossier en het verhoor blijkt dat verzoeker de regels niet naleeft. Voorts stelt de raad van bestuur dat de

ten aanzien van verzoeker vastgestelde feiten “[niet] passen [...] in het profiel van een personeelslid verbonden aan UZ Gent waarbij de klemtoon wordt gelegd op integriteit, klant- en patiëntgerichtheid, samenwerking, betrokkenheid en verantwoordelijkheid en voortdurend verbeteren”. Op het argument van verzoeker dat de evaluatie steunt op vage beweringen die afwijken van de positieve vaststellingen betreffende zijn contractuele aanstelling, antwoordt de raad van bestuur dat “de evaluatie gebaseerd is op voldoende objectieve feiten en overwegingen” en dat verzoekers contractuele functie losstaat van zijn tewerkstelling binnen de dienst Vaat en Onderhoud.

De raad van bestuur heeft aldus in de derde bestreden beslissing afdoende aangegeven op welke gronden de evaluatie ‘onvoldoende’ van verzoeker standhoudt en verzoekers bezwaren die evaluatie niet ontkrachten.

23.1. Verzoeker voert ook de schending aan van de materiële motiveringsplicht. Wezenlijk doet verzoeker in zijn uiteenzetting van dit middel onderdeel gelden dat de tekortkomingen die hem door zijn evaluatoren worden toegeschreven en die hebben geresulteerd in de ongunstige evaluatie van zijn stage, geen steun vinden in het administratief dossier en aldus geen deugdelijke materiële grondslag verlenen aan zijn ontslag.

23.2. De materiële motiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren bewezen is en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen. Bij de beoordeling van de naleving van de materiële motiveringsplicht is de Raad van State niet bevoegd om zijn oordeel omtrent de feiten in de plaats te stellen van het oordeel van het bestuur. Hij is enkel bevoegd om na te gaan of de administratieve overheid is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar besluit is kunnen komen.

23.3. De verwerende partij spreekt in haar memorie van antwoord verzoekers standpunt met betrekking tot de beweerde schending van de materiële motiveringsplicht als volgt tegen:

“19.

Verzoekende partij meent dat de materiële motiveringsverplichting als algemeen rechtsbeginsel en beginsel van behoorlijk bestuur werd geschonden.

[...]

Verzoekende partij meent dat de motieven waarop de beslissing steunt slechts vage beweringen zijn en geen feiten.

Verzoekende partij verwijst hiervoor naar volgende vermeldingen uit de evaluatie:

- Doelstelling 1: Verlaat vroegtijdig de dienst en badged niet op de afgesproken [dichtstbijzijnde] locatie/prikklok.

Verzoekende partij meent dat er geen concrete voorbeelden worden gegeven van het vroegtijdig verlaten van de dienst en het niet correct badgen.

Verwerende partij merkt echter op dat zowel het evaluatieformulier, als de stukken uit het administratief dossier de nodige concrete gegevens aanbren- gen.

Het evaluatieformulier stelt: (stuk 4)

‘Respecteert onvoldoende de regels en afspraken.

4) Vb. onwettig afwezig op 15/05/2012

5) Afspraken rond het in- en uitbadgen worden regelmatig niet nageleefd.’

In bijlage:

Nota

Prestatielijsten

Onwettig afwezig’

Alsook:

‘Salah is wel altijd op tijd op de dienst, maar heeft al 2x een nota gekre- gen voor meermaals niet in en uit badgen.

Op 19 februari was Salah om 11 u50 reeds omgekleed in het cateringge- bouw aanwezig. Dient in het weekend te werken tot 12u in de schoon- maak. Besproken met [C. G.]. Zal hem hierover aanspreken.’

Uit de prestatelijsten blijkt dat verzoekende partij minstens op volgende dagen niet correct heeft in- en uitgebadged: (stuk 1)

- 03/01/2012: 21:00 (in) - 21:00 (uit)

- 10/03/2012: 16:37 (in) - 16:37 (uit)

- 27/03/2012: 21:03 (in) - 21:03 (uit)

- 06/04/2012: 21:00 (in) - 21:00 (uit)

- 29/04/2012: 07:51 (in) - 07:51 (uit)

- 30/04/2012: 21:01 (in) - 21:01 (uit)

- 03/05/2012: 16:58 (in) - 16:58 (uit)

Er werd bovendien een nota opgesteld inzake de onjuiste tijdsregistratie waarin duidelijk en concreet wordt besproken welke overtredingen nog wer- den vastgesteld nadat verzoekende partij al meermaals verwittigd was: (stuk 2)

‘Volgende zaken werden nadien nog vastgesteld

Op 9 april (OF) had u de badge niet bij.

Er was hierdoor reeds een discussie door collega's dat u vroeger was vertrokken.

Volgens u was dit niet het geval en kreeg hierbij het voordeel van de twijfel.

Er werd u toen gemeld als er in- en uit wordt gebadged dat er geen discussie mogelijk is.

Op Zo 29/04 heeft u terug vergeten uitbadgen.

Op Ma 30/04 heeft u terug vergeten inbadgen.

U heeft dit wel telefonisch gemeld maar dit maakt de zaak niet ongedaan.

Op deze manier zijn wij niet in de mogelijkheid uw prestaties te controleren.

Bovendien werd vastgesteld op de prestatielijsten dat u meestal om 21u uitbadged in het cateringgebouw i.p.v. op de kinderafdeling, wat wil zeggen dat u ginder vroegtijdig uw dienst verlaat.

In april heeft u 3x voor uw dagtaak in- en uitgebaddged waardoor uw prestaties ook niet werden geregistreerd.

Op maandag 14 mei bent u niet komen opdagen op het werk.

Er was geen verlof toegestaan en stond op de werkplanning genoteerd om te werken.

Deze werd uitgehangen op vrijdag en [u] was in het weekend van dienst.

Bijgevolg wordt deze dag als onwettig afwezig beschouwd.'

De dag onwettige afwezigheid dd. 14 mei 2012 werd tot slot nog bevestigd in het schrijven dd. 6 juni 2012. (stuk 3)

Gelet op bovenstaande elementen, kan verzoekende partij weinig ernstig beweren dat de kritiek niet geconcretiseerd werd, noch dat hij niet op de hoogte zou geweest zijn van bepaalde afspraken inzake het badgen.

- Doelstelling 3: Hygiëneregels respecteren: Ondanks het feit dat Salah goed op de hoogte is van de afspraken en hier meermaals werd over aangesproken stellen we vast dat hij de regels niet strikt naleeft.

Verzoekende partij meent dat bovenstaande bewering enkel geconcretiseerd wordt door verwijzing naar het niet dragen van gehoorbescherming en het nuttigen van kauwgom.

Verwerende partij merkt echter op dat het evaluatieformulier meer informatie bevat dan een loutere verwijzing naar gehoorbescherming en kauwgom: (stuk 4)

‘Salah werd op 06/03 reeds voor de 4<sup>e</sup> maal aangesproken voor het dragen van zijn uurwerk.

Er mogen geen persoonlijke zaken op de werkvloer komen.

Op de dag van de tussentijdse evaluatie had hij terug juwelen aan.

Werd er meteen op gewezen.

Op 12/03 werd Salah aangesproken omdat hij geen muts aanhad op de werkvloer.

Het haar dient volledig onder het netje te zitten.'

Hoewel bovenstaande voorbeelden werden opgelijst tijdens de tussentijdse evaluatie, maken deze uiteraard nog steeds onderdeel uit van de globale

eindevaluatie. De evaluatie bevat dus diverse concrete voorbeelden, waarbij zowel de aard van de inbreuk (uurwerk, juwelen, muts,...) als de frequentie, als exacte data worden meegedeeld.

Verder stelt de eindevaluatie duidelijk dat het respecteren van de hygiëne-regels herhaaldelijk werd aangehaald tijdens het wekelijks overleg. Verzoekende partij was zodoende op de hoogte van het belang dat aan deze regels wordt gehecht.

- Competenties: Integriteit: Respecteert onvoldoende de regels en afspraken (onwettig afwezig - in/uitbadgen).

De dag onwettige afwezigheid dd. 14 mei 2012, zoals vastgesteld in de nota dd. 22 mei 2012 en bevestigd in het schrijven dd. 6 juni 2012, zou volgens verzoekende partij op een misverstand gebaseerd zijn. Het was de fout van de chef die de gewijzigde planning niet persoonlijk had overgemaakt aan verzoekende partij en slechts 1 dag op voorhand had uitgehangen.

Uit de nota dd. 22 mei 2012 blijkt dat de gewijzigde planning op vrijdag 11 mei 2012 werd uitgehangen, zijnde niet 1, maar 3 dagen op voorhand. Aangezien verzoekende partij zowel op 12 als 13 mei 2012 van dienst was, had hij dus ruim de mogelijkheid om kennis te nemen van de nieuwe planning.

Verzoekende partij slaagt er dan ook niet in om zijn onwettige afwezigheid te verantwoorden.

Wat betreft het onjuist in- en uitbadgen, verwijst verwerende partij naar hetgeen zij hoger reeds uitgebreid heeft uiteengezet onder 'Doelstelling 1'.

- Competenties: Betrokkenheid en verantwoordelijkheid: Respecteert beslissingen niet en neemt geen initiatief om zijn verlof 'in te steken'.

Verzoekende partij stelt dat de mededeling 'respecteert beslissingen niet' niet concreet is, zodat het motief niet kenbaar zou zijn.

Verwerende partij merkt echter op dat deze mededeling uit de eindevaluatie overduidelijk gelinkt is aan de opmerking uit de tussentijdse evaluatie die op dezelfde hoogte genoteerd staat, meer bepaald inzake het niet correct in- en uitbadgen.

Zoals hoger uiteengezet worden de opmerkingen inzake het in- en uitbadgen gesteund door de stukken uit het administratief dossier.

Wat betreft het insteken van verlof, werpt verzoekende partij op dat hij wel degelijk zijn verlof heeft aangevraagd, meer bepaald voor oktober 2012.

Verwerende partij dient echter op te merken dat de kritiek zeer specifiek geformuleerd was ten aanzien van de periode juni - september: (stuk 4)

Tussentijdse evaluatie:

'Er wordt reeds van begin januari gevraagd via het overleg en de verslagen om de verlofperiode + losse dagen en officiële in te steken voor de periode juni - juli - augustus en september.

Salah werd er zelfs persoonlijk over aangesproken.

Heeft niks ingegeven behalve oktober.'

Eindevaluatie:

'Neemt zelf geen initiatief om verlof in te steken.

Officiële dagen juli en augustus zijn niet aangevraagd.

Enkel groot verlof voor oktober werd aangevraagd.'

Het is dan ook voor de zomerperiode dat het absoluut noodzakelijk is dat elke dag vakantie tijdig wordt aangevraagd, zodat de leidinggevende een werkbaar schema [kan] opstellen in het belang van de dienstverlening naar de patiënten toe.

Hoewel verzoekende partij tijdens de tussentijdse evaluatie er dus werd op gewezen dat los van zijn vakantie in oktober, het essentieel was dat hij zijn dagen voor juni - september doorgaf, bleek dit op het einde van de stage nog altijd niet het geval te zijn.

20.

Waar verzoekende partij enkel vage beweringen meent te kunnen lezen, blijkt dat de evaluatie en het administratief dossier de nodige concrete gegevens bevatten, die het mogelijk maakten voor verwerende partij om te besluiten dat ‘de doelstellingen met betrekking tot het werk, de competenties en de attitude overwegend negatief worden geëvalueerd en verzoekende partij niet presteerde op het niveau dat van hem verwacht werd ondanks de werkpunten die men na de matige tussentijdse evaluatie in samenspraak met de werknemer heeft voorop gesteld.’

Uit het voorgaande blijkt dan ook dat verwerende partij niet enkel de formele motiveringsplicht heeft nageleefd, maar tevens de materiële motiveringsplicht.”

23.4. De Raad van State stelt met de verwerende partij vast dat in het administratief dossier stukken zijn opgenomen die genoegzaam aantonen dat verzoeker – zoals de raad van bestuur in de derde bestreden beslissing aanneemt – niet alle voorgeschreven regels respecteert, onder meer met betrekking tot de tijdsregistratie van de arbeidsprestaties, de hygiëne en het aanvragen van verlof. Zo ook bleek hij op 14 mei 2012 ongewettigd afwezig te zijn. Deze vastgestelde tekortkomingen in het functioneren van verzoeker zijn overwegend concreet aangegeven in de evaluatieverslagen en verzoeker slaagt er niet in ze te ontkrachten.

Het gaat ook niet op een vergelijking te maken met de beoordeling van verzoekers contractuele aanstelling door een andere leidinggevende. Die aanstelling betreft immers een andere functie. Bovendien wijst de verwerende partij niet ten onrechte erop dat ook die beoordeling kritiek vermeldt op de wijze waarop verzoeker aanvankelijk functioneerde. Dat in de uitoefening van die functie verbetering merkbaar was, sluit als zodanig evenwel niet uit dat verzoeker tekortkwam in zijn statutaire stage.

23.5. Uit niets blijkt dat de verwerende partij haar beoordelingsvrijheid te buiten is gegaan wanneer zij uit de voormelde vastgestelde tekortkomingen van verzoeker alleen al heeft besloten dat hij “niet presteerde op het niveau dat van hem verwacht werd ondanks de werkpunten die [...] na de matige tussentijdse evaluatie in samenspraak [...] [werden] voorop gesteld”.

24. Het vierde middel is in geen dele gegrond.

## **BESLISSING**

**1. De Raad van State verwerpt het beroep.**

**2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.**

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 9 juni 2015, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
| Geert Van Haegendoren, | kamervoorzitter, |
| Bruno Seutin,          | staatsraad,      |
| Bert Thys,             | staatsraad,      |
| bijgestaan door        |                  |
| Tiny Temmerman,        | griffier.        |

**De griffier**

**De voorzitter**

**Tiny Temmerman**

**Geert Van Haegendoren**