RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

nr. 248.176 van 25 augustus 2020
in de zaak A. 226.741/IX-9456

In zake: Monique COPPENS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Geert Reniers
kantoor houdend te 3600 Genk
Jaarbeurslaan 19 bus 31
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Willy Van der Gucht en Franky De Mil
kantoor houdend te 9000 Gent
Voskenslaan 34
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 25 april 2019, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van:

- de beslissing van de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu van 12 november 2018 om de aan Monique Coppens toegekende eindvermelding ‘onvoldoende’ voor de verkorte evaluatiecyclus van 25 september 2017 tot 27 april 2018 te behouden;
- de beslissing van de hiërarchisch meerdere van Monique Coppens van 25 juni 2018 om haar voor de verkorte evaluatiecyclus van 25 september 2017 tot 27 april 2018 de eindvermelding ‘onvoldoende’ toe te kennen.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een verslag opgesteld.

Met akkoord van alle partijen is de zaak behandeld overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit nr. 12 van 21 april 2020 ‘met betrekking tot de verlenging van de termijnen van de rechtspleging voor de Raad van State en de schriftelijke behandeling van de zaken’.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Ingevolge de mededeling van dit advies aan de partijen op 26 mei 2020, is het debat gesloten en is de zaak in beraad genomen.

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. Verzoekster is adviseur gezondheidsinspectie bij de cel Federale Gezondheidsinspectie Vlaams-Brabant en Brussel (NL).

3.2. Op 15 februari 2017 beslist de hiërarchisch meerdere van verzoekster om haar voor de evaluatiecyclus 2016 de eindvermelding ‘onvoldoende’ toe te kennen.

3.3. Op 10 april 2017 tekent verzoekster beroep aan bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de

Voedselketen en Leefmilieu tegen de haar toegekende eindvermelding ‘onvoldoende’.

3.4. Op 22 juni 2017 vergadert de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie.

Na geheime stemming wordt met unanimiteit van de stemmen voorgesteld om de eindvermelding ‘onvoldoende’ niet te behouden. Bij de stemming over de toekenning van de eindvermelding ‘te verbeteren’ stelt de voorzitter van de beroepscommissie staking van stemmen vast, waardoor hij uiteindelijk voorstelt om de eindvermelding ‘te verbeteren’ toe te kennen.

3.5. Op 20 september 2017 beslist de voorzitter van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu om de aan verzoekster toegekende eindvermelding ‘onvoldoende’ voor de evaluatiecyclus 2016 te behouden.

3.6. Met een op 20 november 2017 ingediend verzoekschrift, vordert verzoekster de schorsing van de tenuitvoerlegging en de nietigverklaring van de *sub* 3.2 en 3.5 vermelde beslissingen (zaak A.223.829).

Bij arrest nr. 241.207 van 5 april 2018 is de vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van die beslissingen verworpen wegens gebrek aan spoedeisendheid.

Met een op 25 april 2019 ingediend verzoekschrift vordert verzoekster opnieuw de schorsing van de tenuitvoerlegging van die beslissingen.

Bij arrest nr. 248.175 van 25 augustus 2020 wordt de (tweede) vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van die beslissingen verworpen.

3.7. Op 13 oktober 2017 heeft verzoekster in het kader van haar volgende evaluatiecyclus – een verkorte evaluatiecyclus van zes maanden na de

toekenning van de vermelding ‘onvoldoende’ – een planningsgesprek met haar hiërarchisch meerdere, die tevens haar evaluator is.

Tijdens dit planningsgesprek worden zeven prestatiedoelstellingen, een ontwikkelingsdoelstelling, vier doelstellingen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en zeven doelstellingen met betrekking tot de bijdrage aan de teamprestaties vooropgesteld.

3.8. Op 9 januari 2018 vindt een gesprek plaats tussen verzoekster en haar evaluator waarbij wordt nagegaan welke knelpunten er zijn geweest en dit met het oog op een beter begrip en met als doel te kunnen komen tot verbeteringen of oplossingen. Er worden twee probleemstellingen aangekaart, te weten de brand van een batterijlokaal op de site van een elektriciteitscentrale te Beersel (1) en de subsidie ziekenwagendienst Aarschot (2). Wat het eerste punt betreft geeft het diensthoofd aan het gevoel te hebben dat er geen verklaring is voor het laattijdig aankomen (1u44min) op het GCC en de niet transparante wijze van communicatie naar het diensthoofd toe (geen uitleg waar verzoekster in die tijd heeft gezeten). Wat het tweede punt betreft, werd aan verzoekster gevraagd een vaststelling ‘stopzetting van de permanentie’ op te stellen, hetgeen zij blijkbaar nooit heeft gedaan. Verzoekster is van oordeel dat ze dit wel heeft uitgevoerd. Los van deze twee punten worden enkele varia-punten besproken.

3.9. Na oorspronkelijk te zijn gepland op 1 maart 2018 – verzoekster meldt zich ziek vijf minuten voor het gesprek van start ging – gaat een opvolggesprek toch door op 13 maart 2018.

3.10. Op 19 april 2018 wordt een functioneringsgesprek gepland. Het wordt echter verplaatst naar 24 april 2018 en vervolgens naar 4 mei 2018, telkens op vraag van verzoekster.

Ook op 4 mei 2018 is verzoekster niet aanwezig voor het functioneringsgesprek nadat zij een gemeentelijke fase had afgekondigd in

Kortenberg. Deze fase werd vijftien minuten na afkondiging reeds door de burgemeester weer opgeheven. Het geplande functioneringsgesprek werd dan ook niet gehouden.

3.11. Op 18 mei 2018 wordt met verzoekster een functionerings- en evaluatiegesprek gepland. Omdat zij kort voor de aanvang van het gesprek meedeelt dat zij ziek was, wordt het gesprek verplaatst naar 30 mei 2018. Ook dat gesprek kan echter niet plaatsvinden omdat verzoekster verlof neemt van 28 mei 2018 tot en met 1 juni 2018. Het gesprek wordt daarop verplaatst naar 15 juni Het gesprek wordt vervolgens verplaatst naar eind juni 2018, maar opnieuw vraagt verzoekster verlof, nu voor de periode van 27 juni tot en met 20 juli 2018.

3.12. Uiteindelijk beslist de verwerende partij tot een schriftelijke kennisgeving van de evaluatie. Uit het evaluatieverslag van 25 juni 2018 blijkt dat verzoekster geen enkele van de vooropgestelde doelstellingen heeft behaald. De hiërarchisch meerdere formuleert de volgende opmerkingen met betrekking tot het realiseren van de vooropgestelde doelstellingen:

> "Prestatiedoelstellingen
> Doelstelling: Als werknemer van de FOD Volksgezondheid oefen ik mijn functie uit in overeenstemming met de waarden van de FOD: Innovatie, klantgerichtheid, duurzaamheid, ruimte voor talenten, samen in respect, integriteit:
> Opmerkingen chef: Samen in respect is ook het respecteren van afspraken. De medewerkster werd hier in het verleden al op aangesproken, maar blijft volharden in het te laat komen, voorbeeld het bemiddelingsgesprek waar de medewerkster de leidinggevende en de bemiddelaar 45 minuten heeft laten wachten. Wat betreft integriteit is het voor de leidinggevende moeilijk om vertrouwen te hebben in de medewerkster aangezien de medewerkster in verschillende dossiers de opdrachten van de leidinggevende bewust niet opvolgt, niet transparant is in haar communicatie en weigert deze transparantie te geven (voorbeeld incident Drogenbos) of onjuiste informatie doorgeeft (voorbeeld : brief Liedekerke).
> Klantgerichtheid is ook een probleem bij de medewerkster – voorbeelden betreffende de invulling van deze waarde zijn later binnen dit document te vinden.
> Ook uit de bijgevoegde transcripties van de gevoerde gesprekken tijdens deze cyclus kunnen voorbeelden gepuurd worden.
> Doelstelling: Als leidinggevende, erkennen wat medewerkers goed hebben gedaan en hen waarderen voor hun inzet.

Opmerkingen chef: Gegevensextractie uit een CAD Astrid is niet eenvoudig en ook niet altijd betrouwbaar. De medewerkster heeft aan het HC112 gevraagd om een extractie van alle gegevens van alle interventies met alle mogelijke details per interventie: per gemeente, per middel, aanrijtijden, ziekenhuizen van afvoer,… dit genereert per definitie een mega grote Excel-tabel. Wanneer de medewerkster op basis van eigen analyse van deze tabel een presentatie doet voor de plenaire vergadering van de provinciale commissie dringende geneeskundige hulpverlening wordt zij aangesproken op onvolkomenheden binnen haar analyse en besluiten. Haar reactie op deze was de zwarte piet door te schuiven op haar medewerkers en te stellen dat alle informatie en alle cijfers welke zij van het HC112 krijgt, waardeloos zijn. Het aanwezige lid van ons team binnen het HC112 was hierdoor sterk aangegrepen en voelde zich persoonlijk geblameerd. De leidinggevende heeft de medewerkster hierop aangesproken op 13 maart 2018 en heeft aangegeven dat dit geen correcte houding is. De medewerkster gaf aan dat zij dit niet zo bedoeld had en dat zij dit ook niet persoonlijk tegen hem gericht had, ze zou de bewuste collega spreken en haar excuses aanbieden. Tot op heden is er nog geen rechtzetting geweest naar deze collega toe, het diensthoofd heeft dit nagevraagd bij de collega. Dit getuigt van weinig capaciteit tot waardering van medewerkers.
De medewerkster krijgt administratieve ondersteuning van het team te Gent. Deze ondersteuning wordt door de medewerkster geminimaliseerd, de inzet van het team Gent wordt hierdoor niet naar waarde geschat. De medewerkster blijft doorheen de verschillende gesprekken van de afgelopen 6 maand deze negatieve houding aanhouden. Ze schrijft het ook eigenhandig op het door haar opgeladen document ‘behoefte voorzitter’ – ze schrijft hier : zie boordtabel – inschatting +/- 63 uur op jaarbasis - <50% werkbelasting badges.
Doelstelling: Als leidinggevende, verantwoordelijkheden toevertrouwen teneinde medewerkers te stimuleren in het nemen van initiatieven door hen verantwoordelijkheden toe te vertrouwen op basis van inzicht in hun kunnen en de beschikbare middelen.
Opmerkingen chef: De medewerkster is niet in staat om verantwoordelijkheden toe te vertrouwen aan anderen. Dit wordt ook gekenmerkt binnen de blijvende vraag naar ondersteuning door de medewerkster. Het diensthoofd heeft tijdens de gesprekken meermaals aangegeven dat de medewerkster werkpakketten moest identificeren welke ze zou kunnen delegeren aan anderen, opdat er dan gepaste ondersteuning zou kunnen gezocht worden, deze identificatie blijft echter uit. Een voorbeeld van eerder gerealiseerde ondersteuning voor de medewerkster is de overname van de dossiers polio door de centrale administratie, of de ondersteuning voor de badges door het team Gent, andere dossiers zouden op net dezelfde wijze kunnen overgenomen worden, mochten ze door de medewerkster aangebracht worden. De uitgestoken hand en geboden ondersteuning van de centrale administratie aan de medewerkster wordt in deze niet door haar benut. De leidinggevende stelt ook vast dat verantwoordelijkheid pas gedeeld wordt op momenten dat deze net niet gedeeld moet worden, op momenten dat de medewerk(st)er zelf haar

verantwoordelijkheid dient op te nemen. Bijvoorbeeld bij de afkondiging van de gemeentelijke fase te Kortenberg wordt door het NC112 aangegeven dat de afkondiging er komt tegen de wil van de medisch directeur en de brandweerofficier, net dan deelt de medewerkster haar verantwoordelijkheid door aan het NC112 letterlijk te stellen dat 'wij kondigen dit samen af'.
Doelstelling: Als leidinggevende, de eigen leiderschapsstijl aanpassen aan de medewerkers om op die manier het goed functioneren te bevorderen.
Opmerkingen chef: Cfr supra, zowel bij het incident op de plenaire vergadering van de PCDGH waar de medewerkster een collega heeft geblameerd, als bij het incident betreffende de organisatie van een overleg tussen NC112 Brussel en NC112 Vlaams-Brabant, cfr infra, blijkt de medewerkster niet in staat te zijn de gevoeligheden van de medewerkers in te schatten. In beide situaties raakt zij gevoelige snaren bij de medewerkers maar geeft zij aan tijdens de gesprekken van de afgelopen maanden dat zij zich daar niet bewust van is. De medewerkster werd tijdens de afgelopen gesprekken gewezen op deze feiten, ze past haar houding echter niet aan, dit veroorzaakt een negatieve sfeer binnen de buitendienst en veroorzaakt een negatief imago bij de partners.
Doelstelling: Als crisisbeheerder het coördineren van een multidisciplinair team in het kader van de discipline 2 (medisch) teneinde samenhangende, uniforme en adequate noodmiddelen te garanderen die geïmplementeerd kunnen worden in crisis- en noodsituaties, zoals voorzien binnen het MIP, het PSIP en de NPU's.
Opmerkingen chef: Aangezien er geen formeel evaluatiegesprek gehouden werd en er door de medewerkster ook geen voorbereidende zelfevaluatie aangebracht werd - kon de indicator niet afgetoetst worden.
Bij het beheer van het incident te Drogenbos (brand in een batterij-lokaal van de elektriciteitscentrale) werd de leidinggevende geconfronteerd met incoherenties binnen de communicaties van de medewerkster. Daar waar de medewerkster zeer snel heeft aangegeven via SMS dat zij zich zou begeven naar de gemeentelijke crisiscel (GCC), verneemt de leidinggevende 20 minuten later, via SMS, dat de medewerkster vraagt aan haar adjunct om naar de GCC te gaan- deze heeft een aanrijtijd van 35 minuten. De leidinggevende kan hieruit besluiten dat de medewerkster zelf inschat niet binnen dit tijdskader op het GCC aanwezig te kunnen zijn. Uiteindelijk zal de medewerkster, volgens het logboek, pas 1 uur 44 minuten na het geven van het bericht van 'zich begeven naar' aankomen in het GCC. De leidinggevende heeft tijdens het incident en bij de bespreking van het incident nadien nooit een verklaring gekregen voor deze niet-transparante wijze van communiceren van de medewerkster naar haar hiërarchie toe. Vertrouwen is een zeer belangrijk element binnen de dagelijkse samenwerking, maar is essentieel binnen de werking onder crisisomstandigheden, het niet-transparant communiceren en het niet verklaren van het waarom van deze wijze van communiceren is een belangrijk struikelblok binnen de samenwerking.
Op 4 mei 2018 gaf de medewerkster omstreeks 11u45 telefonisch aan niet naar Brussel te komen tegen 13u voor een functioneringsgesprek wegens afkondiging van een gemeentelijke fase te Kortenberg. Zij had zich kunnen

laten vertegenwoordigen op de gemeentelijke crisiscel, wat zij ook bij andere incidenten reeds heeft gedaan (zie incident Drogenbos waar eerst de DirMed en nadien haar adjunct zijn opgetreden binnen het GCC), maar kiest om nu zelf onmiddellijk ter plaatse te gaan. Het feit dat zij naar Kortenberg vertrok en zou deelnemen aan het GCC verhinderde haar om tijdig in Brussel op ons overleg te zijn. De leidinggevende is achteraf in kennis gesteld, door de bevraging binnen het ICMS logboek, dat de gemeentelijke fase afgekondigd werd op aangeven van de medewerkster, tegen advies van de brandweer en de medisch directeur in. De Burgemeester heeft de fase 15 minuten na afkondiging opgeheven. De medewerkster vermeldt het opheffen van de fase niet in haar communicatie. De medewerkster kiest om te Kortenberg te blijven. Er is op dat moment geen formele fase meer, men spreekt dan over een operationele coördinatie, gevolgd door een hot-debriefing. De aanwezigheid van de medewerkster is dus niet meer aan de orde, deze van de operationele leden wel (medisch directeur, psychosociaal manager, ...), en deze operationele leden zijn ook ter plaatse. De medewerkster heeft echter nagelaten aan haar leidinggevende melding te maken van het opheffen van de fase door de Burgemeester en blijft rapporteren alsof het GCC nog in volle actie was. De leidinggevende betreurt deze niet transparante wijze van communiceren.
Doelstelling: Als voorzitter van de PCDGH optreden als contactpersoon tussen de lokale bevolking en de administratieve autoriteiten (burgemeester, gouverneur, minister) teneinde een efficiënte communicatie en de opvolging ervan te garanderen tussen de ontvangende partijen voor wat de volksgezondheid aanbelangt. Waken over de tijdige invulling van de wettelijke taken van de PCDGH.
Opmerkingen chef: Aangezien er geen formeel evaluatiegesprek gehouden werd en er door de medewerkster ook geen voorbereidende zelfevaluatie aangebracht werd - kon de indicator niet afgetoetst worden.
De medewerkster is de afgelopen periode betrokken geweest bij 2 belangrijke dossiers aangaande ziekenwagendiensten waarbij opgemerkt dient te worden dat in beide dossiers de opdrachten van de leidinggevende door de medewerkster niet gevolgd werden en er in beide dossiers belangrijke risico's zijn ontstaan. In beide dossiers is de leidinggevende moeten tussenkomen teneinde de risico's en de impact op de FOD te neutraliseren. Het eerste dossier betrof de toelage voor ziekenwagendienst Aarschot. Op 12 oktober 2017 maakt ziekenwagendienst Aarschot een schuldvordering op teneinde de toelage te ontvangen voor een ziekenwagenvertrek waarvan door ons geweten is dat ze de permanentie niet meer verzekeren. De stopzetting van de permanentie werd echter niet formeel ‘vastgesteld’ door de FGI. Zo er geen vaststelling door de FGI is, moet de FOD binnen de 30 dagen overgaan tot vereffening van de schuldvordering. Het teveel gevraagde bedrag beloopt 48 800 euro, deadline voor vereffening is zondag 12 november (dus in de praktijk : vrijdag 10 november voor banksluiting). Ondanks meerdere gegeven opdrachten werd de gevraagde vaststelling niet tijdig opgeleverd. De leidinggevende heeft andere FGI's moeten inschakelen om het document van vaststelling te bekomen en te voorkomen dat de FOD 48 800 euro te veel zou uitbetalen. Het tweede dossier betreft de toekenning van een

standplaats te Liedekerke. Aan de medewerker werd gevraagd de procedure te volgen zoals uitgewerkt door de collega van de provincie Limburg. De voorgestelde, en door de leidinggevende gevalideerde, uitnodigingsbrief werd volgens zeggen van de medewerkster alsnog gewijzigd voor versturen van de brief, de vermelding van het in bijlage zijn van de evaluatietabel werd weggelaten. Dit is een niet onbelangrijk gegeven, omdat de criteria en de tabel door de medewerkster gewijzigd werden na opening van de kandidaturen binnen de procedure. Even belangrijk en even ontoelaatbaar is het feit dat het advies van toewijzing ondertekend door de medewerkster uiteindelijk afwijkt van de rangschikking op basis van de criteria. Het gehele dossier is moeten geherevalueerd worden door de leidinggevende om tot een argumenteerbaar advies te komen. Uiteindelijk blijkt ook bij consultatie van de dossiers van de kandidaturen dat de initiële brief wel verstuurd werd en dat er dus geen transparante en eerlijke communicatie is geweest vanwege de medewerkster bij de interpellatie aangaande dit feit. De medewerkster heeft geen correcte informatie aan de leidinggevende bezorgd.
Doelstelling: Als PGC-secretaris waken over de tijdige invulling van de wettelijke taken van de PGC.
Opmerkingen chef: De taak van de secretaris van de PGC omvat ook het ondersteunen van de PGC in al zijn operationele aspecten. De leidinggevende betreurt dan ook de volgende vermeldingen binnen het jaarverslag 2017 van de PGC : niet meer invullen van de SLA van inhoudelijke ondersteuning, ingewikkeldere financiële afhandelingen, ontbreken van specifieke administratieve ondersteuning. De ondersteuning door Dr Machiels in het verleden was er gekomen als oplossing voor het probleem dat de vorige Voorzitter van de PGC niet verder wou werken met de medewerkster als secretaris van de PGC, derhalve werd een collega gevraagd om de taak van de medewerkster op te nemen, nu er een nieuwe voorzitter is komt deze taak terug aan de medewerkster. De leden van de PGC en ook de Voorzitter en Onder-Voorzitter hebben hoegenaamd geen rol te spelen binnen de financiële huishouding van de PGC, het vermelden van dit soort perikelen betekent dus alleen dat de medewerkster deze elementen heeft aangebracht binnen het jaarverslag en de leden van de PGC met deze elementen heeft geconfronteerd. Tenslotte dient gezegd te worden dat de administratieve ondersteuning van de PGC, en dit is ook zo binnen de regelgeving voorzien, waargenomen wordt door de secretaris, in deze dus de medewerkster en dit is haar ook al meermaals duidelijk gemaakt. De medewerkster doelt echter steeds op een toewijzing van een administratieve kracht. Ook hier is al meermaals duidelijk gemaakt dat na de pensionering van de vorige kracht er geen vervanging meer zou zijn van deze functie binnen de buitendiensten. Dit is trouwens niet de enige provincie waar er geen administratieve kracht meer aanwezig is, ook Namen en Luxemburg hebben geen administratieve kracht. Het blijven herhalen van dit element bij de partners schept bij deze partners ook een negatief beeld van de organisatie, deze houding van de medewerkster kan beschouwd worden als niet-loyaal gedrag van de medewerkster. Ondanks dit alles heeft de PGC haar werkzaamheden wel kunnen realiseren.
Ontwikkelingsdoelstellingen

Doelstelling: Ontwikkeling m.b.t. de loopbaan – Loopbaanbegeleiding:
Opmerkingen chef: De leidinggevende hoeft geen inzage in de inhoud van een eventuele loopbaanbegeleiding te hebben of te krijgen. Er is echter door de medewerkster geen vraag geweest tot opstart van dit door de leidinggevende aangeraden en met de medewerkster overeengekomen ontwikkelingstraject.
Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met individuele en teamprestatiedoelstellingen) klantgericht handelen met als doel de gebruikers (intern of extern) van de dienst op de eerste plaats stellen en aan hun noden tegemoet te komen door een snelle en persoonlijke service te leveren en hun klachten ernstig te nemen.
Opmerkingen chef: De medewerkster heeft geen oog voor klantenbejegening. Als voorbeeld kan een dossier van uitreiking van een badge van hulpverlener-ambulancier aangehaald worden. Binnen dit dossier identificeert het diensthoofd heel wat momenten waarop de ‘klant’ niet optimaal en klantgericht benaderd werd. Deze klant is arts en wenst actief te zijn binnen een ziekenwagendienst. Een arts kan op basis van zijn opleiding en diploma, zonder meer, onmiddellijk ingeschakeld worden als hulpverlener-ambulancier. De arts werd echter richting school voor hulpverleners-ambulanciers gestuurd, volgens de klant op aangeven van de medewerkster, volgens de medewerkster op aangeven van de medische directie van de school, medische directie waar de medewerkster ook deel van uit maakt en waar de medewerkster had dienen aan te geven dat wettelijk de arts onmiddellijk de activiteit kon opnemen. De klant heeft de opleiding gevolgd en heeft een uitgebreid opmerkingen-document opgemaakt met betrekking tot de opleiding. Na het volbrengen van de opleiding, in juni 2017, heeft de arts een aanvraagdossier overgemaakt tot het bekomen van de badge. Het dossier werd binnen het systeem geregistreerd op 10 juli 2017. Op 28 juni krijgt het diensthoofd een mailuitwisseling onder ogen tussen de arts en de medewerkster en intervenieert het diensthoofd een eerste keer via mail binnen deze discussie - er wordt door het diensthoofd duidelijk aangegeven dat de arts onmiddellijk zijn activiteiten kan en mag opstarten en dat het afleveren van de badge een formaliteit is. Gezien het uitblijven van resultaat (lees het bekomen van de badge) wordt de leidinggevende in januari 2018 geïnterpelleerd door de betrokkene. De leidinggevende intervenieert hierna opnieuw bij de medewerkster met de vraag tot dringende validatie van het dossier. Maanden gaan voorbij en de arts blijft wachten op zijn badge. Tijdens het gesprek van 13 maart 2018 wordt er door de leidinggevende expliciet gevraagd aan de medewerkster om dit dossier zo snel als mogelijk af te werken en de badge af te leveren. Ter voorbereiding van het geplande gesprek eind mei 2018, controleerde het diensthoofd de status van dit dossier. Eind mei was de betrokkene nog steeds niet in het bezit van zijn badge. De klant werd dus nog altijd niet geholpen, en de opdracht van het diensthoofd werd niet gehonoreerd. Uiteindelijk werd de badge afgeleverd aan de klant op 12 juni 2018, 11 maanden na registratie van het dossier op 10 juli 2017.

Een ander voorbeeld zou kunnen gehaald worden uit een mailbericht welke in juni 2018 door een diensthoofd van een spoedgevallendienst gestuurd werd naar de leidinggevende met betrekking tot zijn vragen omtrent een dienstvoertuig voor de wachtdienst DirMed, hier werd letterlijk volgende geschreven : ik heb in maart, april en mei hiervoor mails gestuurd naar Dr Coppens. We zijn al weer een maand verder sinds de laatste : 'ik contacteer je nog'. Ook deze klant werd niet op een klantgerichte wijze bejegend.
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met de individuele en teamprestatiedoelstellingen) klantgericht handelen met als doel het begeleiden van de gebruikers (intern of extern) van de dienst naar de meest opportune oplossing in functie van hun noden, door op een transparante, integere en objectieve manier advies te geven.
Opmerkingen chef: De leidinggevende verneemt informeel dat de gemeente Steenokkerzeel geen meldingen van evenementen meer doorstuurt naar de medewerkster omdat de gemeente hier vanwege de medewerkster nooit enige feedback krijgt. De klant bleef dus zonder advies en heeft besloten geen advies meer te vragen.
Op aangeven van de leidinggevende werd het proces echter terug opgestart. De medewerkster werd hierop mondeling aangesproken en er werd door de leidinggevende geverifieerd of er adviezen aan de gemeente Steenokkerzeel afgeleverd werden.
Op advies van de medewerkster, welke niet ter plaatse was op een incident, heeft de Eerste Schepen van Kortenberg op 4 mei jl de gemeentelijke fase afgekondigd na een incident. Het advies van de medewerkster ging in tegen het advies van de medisch directeur en de brandweerofficier welke wel ter plaatse waren op het incident. De medewerkster heeft tegen advies van beide operationele referentiepersonen in, een gemeentelijke fase laten afkondigen. De Burgemeester heeft quasi onmiddellijk de fase opnieuw opgeheven. Het advies gegeven door de medewerkster aan de Schepen lijkt dan ook niet de meest opportune oplossing in functie van de noden geweest te zijn.
Cfr ook eerder aangehaalde dossiers.
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met de individuele en teamprestatiedoelstellingen) klantencontacten onderhouden met als doel constructieve contacten te onderhouden met de gebruikers (intern of extern) van de dienst waardoor een uitwisseling van informatie en/of diensten kan worden gegarandeerd.
Opmerkingen chef: De uitwisseling van informatie en/of diensten is niet meer gegarandeerd binnen de provincies welke door de medewerkster aangestuurd worden. Als voorbeeld verwijs ik naar volgend voorval: bij een bezoek aan een spoedgevallendienst begin mei 2018 wordt de leidinggevende spontaan door een urgentiearts aangesproken op het slecht functioneren van de medewerkster. De leidinggevende heeft aan de urgentiearts duidelijk gemaakt dat zijn bezoek aan de spoedgevallendienst niet tot doel had om over zijn medewerkster te spreken en dat de timing ongelukkig viel. De urgentiearts heeft zich verontschuldigd maar aangegeven dat het functioneren op het terrein van de medewerkster zo problematisch is dat hij, nu hij mij zag, mij er wel moest op aanspreken.

Doelstelling: De continuïteit van mijn eigen dossiers/mijn projecten verzekeren gedurende mijn afwezigheden.
Opmerkingen chef: De medewerkster heeft nagelaten bij haar afwezigheden aan te geven wie haar zou vervangen en heeft dus ook nagelaten voor continuïteit te zorgen. De medewerkster kent hier een gebrek aan pro-activiteit : soms werden verlofaanvragen ook pas om 8u49 in het systeem ingegeven op de dag van aanvang van een verlofperiode. Strikt genomen zet de medewerkster met dit type aanvragen de leidinggevende voor een voldongen feit : tegen dat de leidinggevende bericht krijgt van een ingediende aanvraag is de medewerkster al in verlof vertrokken en dit zonder voorafgaandelijke goedkeuring van een leidinggevende. De afwezigheden werden ook niet ingegeven in het verlofschema op sharepoint, noch het diensthoofd, noch de collega's konden zo een overzicht krijgen van de verlofplanning van de medewerkster – een verlofplanning welke niet onbelangrijk is, aangezien onze dienst een 24/7 operationele beschikbaarheid dient te verzekeren.
Bijdrage aan de teamprestaties
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met de individuele en teamprestatiedoelstellingen) op regelmatige basis overleggen met als doel ideeën en opvattingen op een open manier te delen met anderen en hen ertoe uitnodigen hetzelfde te doen.
Opmerkingen chef: Met betrekking tot de opmaak van een plan van aanpak, gevraagd door de Directeur-Generaal, omtrent artikel 146, en gedragen door het team FGI, werd door de leidinggevende aan de medewerkster gevraagd om dit als taak op te nemen. Uit de groep van gezondheidsinspecteurs kreeg de leidinggevende de feedback dat de medewerkster buiten het versturen van het werk dat door anderen gerealiseerd werd, ze geen initiatief of werk gestoken had in de haar opgelegde taak. De collegae getuigden van oncollegiaal gedrag in deze.
Het gedrag van de medewerkster binnen de groep nodigt ook niet uit tot samenwerking – de medewerkster komt systematisch te laat op platformvergaderingen. De medewerkster werd tijdens vorige gesprekken op dit feit al aangesproken, er is echter geen verbetering opgetreden.
Verder dient vastgesteld te worden dat er door de medewerkster geen teamvergaderingen georganiseerd worden met haar team – de psychosociale manager krijgt geen informatie of verslaggeving van de PCDGH en wordt zelfs niet uitgenodigd op de plenaire vergaderingen.
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met de individuele en teamprestatiedoelstellingen) op een regelmatige basis het groepsgevoel stimuleren met als doel teamgeest te creëren door het aanmoedigen van communicatie en door het bundelen van krachten.
Opmerkingen chef: De leidinggevende moet vaststellen dat de medewerkster geen teamvergadering houdt met de mensen actief binnen haar provincies. Het contact met de medische directie 112 is moeilijk, cfr supra (dossier blamage medewerker) – het contact met de psychosociale manager van de provincie is er alleen als er van hem iets verwacht wordt – er is geen kennis- of informatiedeling binnen het team. De medewerkster verwaarloost in deze haar taak van team-coach en laat de voordelen van een goede samenwerking en synergie binnen een team verloren gaan.

Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie (+ in lijn met de individuele en teamprestatiedoelstellingen) conflicten vermijden en bijleggen met als doel inspanningen te leveren om de spanningen met collega's te verminderen en actief te zoeken naar een consensus.
Opmerkingen chef: Onder andere ten gevolge de uitspraken van de officieren van Brandweer Brussel binnen de hoorzittingen van de parlementaire onderzoekscommissie na de aanslagen van 22 maart 2016 zijn er zeer grote spanningen met het hulpcentrum 112 Vlaams-Brabant. De functionele chef van het HC112 verwacht nog altijd excuses vanwege de officieren van Brussel. Het organiseren van een niet degelijk omkaderde ontmoeting van beide groepen zou dan ook een zeer explosieve zaak kunnen zijn. Zonder voorafgaandelijk akkoord van de leidinggevende heeft de medewerkster echter een lunchontmoeting georganiseerd. Zodra de leidinggevende weet heeft gekregen van dit initiatief heeft hij geïntervenieerd om het te voorkomen. De medewerkster is verwonderd om het waarom - ze had dit zelf niet gepercipieerd - ondanks het feit dat ze de werking van de commissie wel heeft opgevolgd. Ze blijft aangeven dat ze een gesprek wil organiseren, ook al geeft de leidinggevende aan dat dit niet kan zonder de nodige omkadering - uiteindelijk legt ze zich neer bij de beslissing van de leidinggevende.
Het systematisch te laat komen, wat hoger ook al aangehaald werd, vormt ook een bron van ergernis binnen het team en bij de leidinggevende. Ergernis veroorzaken draagt niet bij tot conflicten vermijden.
Doelstelling: In het kader van de uitoefening van de functie, de kennis delen en overbrengen aan het team.
Opmerkingen chef: De medewerkster heeft met haar team niet actief geïnterageerd, er zijn geen teamvergaderingen geweest, de plenaire vergadering van de PCDGH werd gerapporteerd als pathetisch, vooral het inhoudelijke aspect liet veel te wensen over. De deelnemers aan de plenaire vergadering bleven op hun honger.
Doelstelling: De collega's begeleiden in de verwezenlijking van hun taken met betrekking tot de behalen doelstelling.
Opmerkingen chef: De collega's hebben zich beklaagd over het oncollegiaal gedrag van de medewerkster binnen de verwezenlijking van taken welke toebedeeld werden aan het platform van gezondheidsinspecteurs. De collega's beklagen zich vooral over een strategische profileringsdrang : naar buiten treden met documenten alsof ze door de medewerkster werden opgemaakt, maar zonder actief deel te nemen aan de realisatie van deze documenten, bijvoorbeeld de nota betreffende de inspectie art 146.
Doelstelling: Bijdragen aan de continuïteit van de dienst in geval van afwezigheid van teamleden.
Opmerkingen chef: De medewerkster heeft in beperkte mate bijgedragen aan het vervangen van haar collega's tijdens hun afwezigheid. Deze houding is zover ingeburgerd bij de collega's dat het vragen aan de medewerkster van hen te vervangen tijdens hun afwezigheden, slechts de laatste keuze is – als er geen andere oplossing gevonden werd, dan zullen we het vragen aan… De medewerkster werd hierop in het verleden al aangesproken door het diensthoofd – de enige verbetering welke duidelijk

zichtbaar is geweest is er bij de interactie met de FGI OVL/WVL. Bij de overige FGI's is er weinig verandering opgetreden.
Doelstelling: Andere diensten van de DG/SD ondersteunen bij de realisatie van hun operationele doelstellingen.
Opmerkingen chef: De medewerkster heeft slechts heel beperkt bijgedragen aan projecten of operationele doelstellingen van andere diensten van het DG. Voorbeeld werd hoger al aangehaald, artikel 146, de medewerkster heeft uiteindelijk deelgenomen aan het inspectietraject, maar er werd van haar een inbreng verwacht als 'projectleider'."

Op basis van deze evaluatie wordt op 25 juni 2018 aan verzoekster voor de verkorte evaluatiecyclus van 25 september 2017 tot 27 april 2018 de eindvermelding 'onvoldoende' toegekend, wat als volgt wordt gemotiveerd:

"Prestatiedoelstellingen
De medewerkster heeft minder dan 50% van de vooropgestelde prestatiedoelstellingen behaald. De oorzaak van het niet behalen is niet te zoeken binnen het gebrek aan middelen of ondersteuning, maar binnen het eigen functioneren van de medewerkster.
De afgelopen maanden hebben we een veelheid aan gesprekken gehad met de medewerkster (planning, bemiddeling, opvolggesprekken) en was er op regelmatige basis mondelinge en schriftelijk (via mail) opvolging van de activiteiten en prestaties van de medewerkster. De opvolging heeft niet mogen baten.
Ontwikkelingsdoelstellingen
De medewerkster heeft de gevraagde ontwikkeldoelstellingen niet behaald. Ze heeft de geboden opportuniteit van een loopbaanbegeleiding niet gebruikt. Ze heeft ook de aangeboden handvaten tijdens de bilaterale gesprekken en de opvolging van de afgelopen maanden niet weten om te zetten in een leercurve.
Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst
De medewerkster heeft de vooropgestelde doelstellingen aangaande beschikbaarheid voor de gebruikers niet weten in te vullen. Tijdens de afgelopen maanden werden verschillende zeer duidelijke opdrachten gegeven aan de medewerkster. Maar de leidinggevende heeft dienen vast te stellen dat eenvoudige en expliciete opdrachten, zoals bijvoorbeeld het afleveren van een badge, niet behaald werden. Ook andere uitgebreidere opdrachten, bijvoorbeeld het opleveren van de in 2016 al gevraagde gegevens mbt de slachtoffers van de aanslagen, werden ook niet opgeleverd.
Bijdrage aan de teamprestaties
De medewerkster is geen teamspeler : niet als teamcoach en ook niet als lid van het platform van gezondheidsinspecteurs. Het was voor de leidinggevende de afgelopen maanden niet mogelijk om positieve interacties te identificeren binnen de teamwerking van de medewerkster.

Kwaliteit van de evaluaties
De medewerkster heeft binnen haar team geen medewerkers welke zij dient te evalueren.
Naleven van de termijnen voor de evaluaties
De medewerkster heeft binnen haar team geen medewerkers welke zij dient te evalueren."

Verzoeksters evaluator formuleert daarbij nog de volgende opmerkingen:

"De korte cyclus na 'onvoldoende' ging van start op 25 september 2017.
Tijdens deze cyclus heeft de leidinggevende getracht de medewerkster zo constructief mogelijk te begeleiden - alle vragen van uitstel, verplaatsen van datum, ... van de medewerkster werden zo mogelijk ingewilligd.
Een planningsgesprek voor deze cyclus werd gehouden op 13 oktober 2017.
De medewerkster werd bij uitblijven van ondertekening van het planningsgesprek hierop meermaals aangesproken door de leidinggevende.
De medewerkster gaf op 6 november 2017 aan dat zij een bemiddeling wou bij het planningsgesprek.
Deze bemiddeling, georganiseerd op vraag van de medewerkster, zou op 28 november 2017 om 9uur gehouden worden. De medewerkster stuurde om 8u49 een SMS met bericht 'Marcel, merk nu pas verschillende uren verg. Ben nt zeker dacht 10u??'. Uiteindelijk komt de medewerkster om 9u45 aan op het bemiddelingsgesprek, de leidinggevende en de bemiddelaar hebben 45 minuten gewacht.
Opnieuw dient de medewerkster, gezien het hier ook uitblijven van ondertekening van het gesprek door haar, verschillende malen aangesproken te worden.
Uit respect voor de medewerkster werd de planning niet geëscaleerd naar het hoger niveau - ter voorkoming dat dit hogere niveau een planning zou opleggen aan de medewerkster.
De planning werd door de medewerkster op 8 januari 2018 ondertekend.
Als leidinggevende betreur ik het feit dat elementen uit de gesprekken (planning en bemiddeling), uit hun context en als halve waarheid worden weergegeven door de medewerkster zowel in de commentaar geschreven bij het planningsgesprek, als binnen de extra opgeladen documenten bij het planningsgesprek. Als voorbeeld kan het schrappen van de administratieve ondersteuning uit het planningsdocument aangehaald worden. De medewerkster vond het ongehoord dat ik in de planning als middel had opgenomen 'administratieve ondersteuning'. Als leidinggevende heb ik aan de medewerkster duidelijk proberen te maken dat: het feit dat ik dit middel inschrijf bij de doelstellingen, net stof tot argumentatie geeft aan de medewerkster om mij te verklaren waarom een doelstelling niet kon gehaald worden, mocht dit niet gehaald kunnen worden. Ik geef aan de medewerkster ook aan, dat ik indien ik het middel zou schrappen, zoals zij het mij vraagt (omdat er volgens haar geen ondersteuning is - welke er wel is door team Gent en door de centrale administratie), dat ik dan de medewerkster deze grond van argumentatie zou ontnemen. Ik geef dus bij

de opmaak van de planning de medewerkster de nodige elementen om zich te kunnen verdedigen, maar dit wordt binnen het relaas van de medewerkster 180 graden gedraaid en gebruikt als argument tegen de leidinggevende. De bemiddelaar kan echter getuigen dat er wel degelijk een constructieve benadering werd aangehouden.
Tijdens het planningsgesprek werd aan de medewerkster gevraagd maandelijks een overlegmoment in te plannen met de leidinggevende.
De medewerkster heeft nagelaten deze momenten in te plannen.
De leidinggevende heeft dus ondanks zijn expliciete vraag en opdracht aan de medewerkster, telkens zelf het initiatief moeten nemen om tot volgende opvolggesprekken te kunnen komen.
Aangezien er voor het ondertekenen van het planningsgesprek door de medewerkster niet echt kan gesproken worden over gemeenschappelijk overeengekomen doelstellingen, werd er, uit respect voor de medewerkster, gewacht met het plannen van formele overlegmomenten tot na ondertekening.
Een eerste overlegmoment werd gepland op 9 januari 2018.
Aangezien de leidinggevende op datum van 9 januari weet had van de vraag van de medewerkster tot opheffing van de huidige cyclus, ingediend bij de Raad van State, werden er uit respect voor de vraag van de medewerkster geen formele gesprekken meer toegevoegd aan de binnen crescendo geregistreerde cyclus.
Een tweede overlegmoment werd gepland op 1 maart 2018 om 9u. De medewerkster liet om 8u55 via SMS weten dat ze ziek was. Het overleg werd verplaatst naar 13 maart 2018.
De elementen welke tijdens deze overlegmomenten van 9 januari en 13 maart naar voor zijn gekomen, worden vandaag onder vorm van de verslaggeving van deze overlegmomenten toegevoegd aan de cyclus en opgeladen als bijlage binnen crescendo.
Op vraag van de medewerkster was een getuige van P&O aanwezig op het gesprek van 13 maart - ook op vraag van de medewerkster heeft deze getuige ook een transcriptie van het overleg gemaakt - toegevoegd als bijlage binnen crescendo.
Na kennisname van de beslissing van de Raad van State tot verwerping van de vraag van de medewerkster, werd door de leidinggevende een functioneringsgesprek ingepland op datum van 19 april 2018. De leidinggevende heeft de gemaakte afspraak echter moeten verplaatsen naar 24 april 2018.
Op vraag van de medewerkster werd dit gesprek verplaatst naar 4 mei 2018 om 13u.
Op 4 mei 2018 gaf de medewerkster omstreeks 11u45 aan niet te kunnen komen wegens afkondiging van een gemeentelijke fase te Kortenberg. Later bleek : fase afgekondigd op aandringen van de medewerkster bij de eerste Schepen, maar door de Burgemeester om 12u opgeheven. De medewerkster heeft het opheffen van de fase niet onmiddellijk gedeeld met de leidinggevende en is in Kortenberg gebleven en niet naar Brussel gekomen voor het gesprek.
Gezien het tijdskader van de korte cyclus dient het afsluitend evaluatiegesprek gehouden te worden voor 27 mei 2018.

Gezien het uitstel van het gesprek van 4 mei op aangeven van de medewerkster, en het beschreven tijdskader, werd er een evaluatiegesprek gepland op 18 mei 2018 om 13u.
Op 18 mei meldt de medewerkster zich echter via mail ziek bij de stafdienst P&O - de leidinggevende staat in CC van deze melding- dit is niet de geijkte procedure binnen onze FOD. De leidinggevende neemt kennis van de ziektemelding bij de ontvangst van een SMS van de medewerkster om 12u39.
Binnen de mail met ziektemelding geeft de medewerkster aan dat ze na haar ziektedag aansluitend nog 3,5 dag verlof zou wensen op te nemen.
Rekening houdend met deze wens van de medewerkster werd het evaluatiegesprek verplaatst naar 30 mei 2018.
Door de medewerkster werd op 22 mei verlofaanvragen ingediend : er werd onder ander verlof gevraagd van 28 mei tot 1 juni. Teneinde de medewerkster ter wille te zijn, werd het evaluatiegesprek van 30 mei opnieuw verschoven naar 15 juni 2018.
Door de medewerkster wordt hierop opnieuw een verlofaanvraag ingediend voor de periode 13-15 juni. Het weigeren van verlofdagen aangevraagd door de medewerkster komt de rust en verlofperiode van de medewerkster niet ten goede. Het verder uitstellen van het evaluatiemoment kan echter ook niet meer. Door het inwilligen van de wensen van de medewerkster vallen we nu al buiten de normale evaluatieperiode, derhalve zal deze evaluatie schriftelijk (aangetekend) aan de medewerkster overgemaakt worden ter kennisgeving van de evaluatie."

Verzoekster formuleert de volgende opmerkingen:

"Conclusie
* Het ligt voor de hand dat ik de essentie van mijn functie niet kan uitvoeren zonder het voorafgaand en opvolgend administratief werk.
Zonder logistieke en administratieve ondersteuning ben ik verhinderd mijn kerntaken en de essentiële inhoud van mijn functie naar behoren te verrichten en dit noopt me overuren te presteren.
* Tijdens het bemiddelingsgesprek waarbij ik deze noodzaak documenteerde repliceerde M. Van Der Auwera dat hij het middel 'ondersteuning door administratief personeel' kon schrappen in mijn persoonlijke functiebeschrijving. Wat hij voor alle duidelijkheid niet deed.
* Het weze duidelijk dat een dergelijke situatie niet toelaat deadlines te halen en de kwantiteit en kwaliteit van de opleveringen te behalen. Zelfs indien zich geen onverwachte situaties of majeure incidenten voordoen!
* Verder dienen KPI's van een functie mijn inzien getoetst te worden aan de KPI's van de dienst. De KPI's van de operationele invulling van gelijke functies kunnen best overeenstemmen, realistisch zijn, overeenstemmen met de wettelijke opdrachten en verwachtingen van het terrein. Bij navraag aan mijn hiërarchische overste heb ik geen operationele planning van de dienst dringende hulpverlening ontvangen, noch voor 2016, noch voor het jaar 2017.
*ik zal al het mogelijke doen.

*ik onderteken zonder enige nadelige betekenis en onder voorwaarde dat de hiërarchie mijn > 1 FTE taken verlicht door, mits logistieke en administratieve ondersteuning, me op mijn kerntaken te laten focussen, wat ook geldt voor de adjunct."

Dat is de tweede besteden beslissing.

3.13. Op 20 juli 2018 tekent verzoekster beroep aan bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid tegen de haar toegekende eindvermelding 'onvoldoende'.

3.14. Op 16 oktober 2018 vergadert de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie.

Na geheime stemming wordt voorgesteld om de eindvermelding 'onvoldoende' te behouden.

Het advies van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie is als volgt gemotiveerd:

"Overwegende dat de geëvalueerde tijdens de betrokken evaluatiecyclus in functie is als federaal gezondheidsinspecteur (hierna FGI); dat zij in dienst is bij FOD Volksgezondheid sinds 1 mei 2003 als geneesheer; dat zij op 1 juni 2008 werd bevorderd tot FGI; dat zij tot de evaluatiecyclus 2016 altijd goed werd geëvalueerd; dat de evaluatie - voorwerp van dit beroep - een verkorte cyclus betreft in toepassing van art. 33 Evaluatiebesluit, omdat de evaluatie 2016 werd afgesloten met een definitief geworden eind vermelding 'onvoldoende';
Overwegende dat de verdediging ter zitting wijst op de hoge werklast en het tekort aan omkadering en administratieve ondersteuning in hoofde van de geëvalueerde, waardoor het onmogelijk is de in het planningsgesprek vooropgestelde doelstellingen te realiseren;
Overwegende dat de verdediging daarnaast stelt dat de evaluatie 2017 - voorwerp van dit beroep behept is met vormelijke en inhoudelijke gebreken; dat de evaluatie 2017 inhoudelijke elementen herneemt uit de evaluatie 2016, waartegen overigens een schorsings- en vernietigingsberoep hangende is bij de Raad van State; dat tijdens de evaluatie 2017 geen functioneringsgesprek(ken) werd(en) gehouden en dat de evaluatie niet werd afgesloten met een evaluatiegesprek; dat de vraag zich dan stelt wie de elementen die opgemerkt werden in het functioneren van de geëvalueerde uiteindelijk beoordeeld heeft;

Overwegende dat de geëvalueerde nog toelicht dat zij lijdt onder de (te) hoge werkdruk; dat zij recht heeft op 1240 jaaruren verpleegkundige ondersteuning, maar er slechts 800 kreeg; dat zij daarnaast recht heeft op 1240 jaaruren administratieve ondersteuning, maar er geen kreeg; dat zij onder die omstandigheden haar doelstellingen niet kan behalen;
Overwegende dat de evaluator ter zitting stelt dat de FOD Volksgezondheid over zeven FGI beschikt; dat hij bevestigt dat de FOD onvoldoende omkadering en ondersteuning biedt aan elk van de FGI's omwille van personeelstekort; dat elke FGI bijgevolg met dezelfde hoge werklast te kampen heeft, doch slechts één FGI niet de eindvermelding 'voldoet aan de verwachtingen' kreeg, i.c. de geëvalueerde;
Overwegende dat de evaluator daarnaast stelt dat er tijdens de evaluatieperiode wél gesprekken zijn geweest omdat coaching van de geëvalueerde nodig was, maar dat hij deze gesprekken 'bilaterale gesprekken' heeft genoemd, en niet 'functioneringsgesprekken' omwille van het hangende beroep bij de Raad van State; dat aan de geëvalueerde coaching en loopbaanbegeleiding werd aangeboden a.h.v. geëigende procedures; dat hij de geëvalueerde objectief en in alle eerlijkheid geëvalueerd heeft;
Overwegende dat de Beroepscommissie tijdens de zitting en uit het dossier kennis neemt van het van de verklaringen van derden (brandweercommandant, burgemeester) die duiden óp een mogelijk disfunctioneren van de geëvalueerde; dat de Beroepscommissie zich terdege bewust is van de mogelijk consequenties van een tweede eindvermelding 'onvoldoende';
Overwegende dat het evaluatieverslag aantoont dat in toepassing van artikel 15 van het evaluatiebesluit minder dan 50% van de prestatiedoelstellingen zijn gerealiseerd. Daarenboven wordt aangetoond dat de ontwikkelingsdoelstelling en de doelstellingen in het kader van de beschikbaarheid voor de gebruikers evenmin werden werd behaald."

Op 29 oktober 2018 wordt dit advies ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

3.15. Op 12 november 2018 deelt de voorzitter van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid aan verzoekster mee dat gelet op het advies van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie de eindvermelding 'onvoldoende' behouden blijft.

Dat is de eerste bestreden beslissing.

3.16. Tegen de thans bestreden beslissingen heeft verzoekster op 21 november 2018 een vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging bij

uiterst dringende noodzakelijkheid ingesteld. Bij arrest nr. 243.114 van 4 december 2018 heeft de Raad van State die vordering verworpen omdat de uiterst dringende noodzakelijkheid niet was aangetoond.

Met een op 11 januari 2019 ingediend verzoekschrift, vordert verzoekster de nietigverklaring van de thans bestreden beslissingen.

Met het voorliggende op 25 april 2019 ingediende verzoekschrift vordert verzoekster ook de schorsing van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissingen.

3.17. Bij koninklijk besluit van 1 maart 2019 wordt verzoekster ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

3.18. Met een op 24 april 2019 ingediend verzoekschrift vordert verzoekster de nietigverklaring en de schorsing van de tenuitvoerlegging van dit besluit (zaak A.227.964).

Bij arrest nr. 248.177 van 25 augustus 2020 wordt de vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van dat besluit verworpen.

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. Ernst van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

5. Het eerste middel is genomen uit de schending van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 ‘betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt’ (hierna: het koninklijk besluit van 24 september 2013).

In het *eerste onderdeel* van het eerste middel voert verzoekster aan dat op het einde van de evaluatieperiode geen evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden. Zij doet gelden dat er in het document ‘resultaat van het gesprek – cyclus 2017’ (hierna: het evaluatieverslag) melding wordt gemaakt van een mondeling onderhoud op 18 mei 2018 terwijl op die datum geen mondeling onderhoud of gesprek heeft plaatsgevonden. Het was dan de bedoeling dat het evaluatiegesprek op 15 juni 2018 zou plaatsvinden, maar verzoekster had verlof van 13 juni tot 15 juni. Met toepassing van artikel 9, vierde lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 diende het evaluatiegesprek vervolgens naar de maand juli te worden verschoven. Dit is echter niet gebeurd. Overigens is de door de verwerende partij opgegeven reden om de evaluatie schriftelijk te houden – dat door het inwilligen van de wensen van verzoekster buiten de normale evaluatieperiode wordt gegaan – manifest onjuist. De enige reden waarom de verwerende partij de verkorte evaluatie niet heeft kunnen afronden is omdat zij de uitspraak van de Raad van State met betrekking tot de eerste evaluatie ‘onvoldoende’ heeft willen afwachten. Bovendien wordt de verkorte evaluatieperiode verlengd *pro rata* van de dagen verlof of afwezigheid om welke reden die ook zijn toegekend. Verzoekster stelt dat indien de evaluatie niet meer mondeling – middels een evaluatiegesprek – kan gebeuren, ze ook niet meer schriftelijk kan geschieden en dat dit de hele procedure vitieert.

In het *tweede onderdeel* van het eerste middel voert verzoekster aan dat in het evaluatieverslag opmerkingen van haar worden vermeld, terwijl

nooit een evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden, laat staan dat zij opmerkingen heeft geformuleerd.

Beoordeling

6. Artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 luidt:

> "Op het einde van de evaluatieperiode nodigt de evaluator het personeelslid uit voor een evaluatiegesprek.
> Het evaluatiegesprek vindt plaats in de laatste maand van de evaluatieperiode of in de maand die volgt op het einde van de evaluatieperiode.
> Als de evaluatie een personeelslid betreft dat evaluator is, wordt de in het tweede lid bedoelde termijn met een maand verlengd.
> Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, wordt het gesprek verschoven naar de maand die volgt op de werkhervatting."

7. Voor verzoekster werd de evaluatiecyclus 2016 afgesloten met de beslissing van 20 september 2017 van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu om de aan verzoekster toegekende eindvermelding 'onvoldoende' voor de evaluatiecyclus 2016 te behouden. Aangezien verzoekster de eindvermelding 'onvoldoende' kreeg, duurt haar volgende evaluatieperiode met toepassing van artikel 33 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 zes maanden. Die periode wordt overeenkomstig het voornoemde artikel 33 verlengd *pro rata* van de dagen verlof of afwezigheid die om welke reden dan ook zijn toegekend. Op of vóór het einde van die periode diende met verzoekster een evaluatiegesprek te worden gevoerd.

8. Er bestaat echter geen absolute verplichting om een mondeling evaluatiegesprek te organiseren. Zo kan – en moet – wanneer met een personeelslid, dat afwezig is wegens ziekte of andere redenen, geen mondeling evaluatiegesprek kan plaatsvinden, het mondeling evaluatiegesprek worden vervangen door een schriftelijk gesprek.

9. *In casu* is verzoekster op het einde van de evaluatieperiode herhaaldelijk uitgenodigd voor het voeren van een evaluatiegesprek. Verzoekster lijkt er echter alles aan te hebben gedaan om haar evaluatie niet te laten plaatsvinden.

Het begint reeds met het functioneringsgesprek, dat op 19 april 2018 was gepland. Op vraag van verzoekster is het functioneringsgesprek verplaatst naar 24 april 2018 en vervolgens naar 4 mei 2018. Ook op 4 mei 2018 is verzoekster niet aanwezig nadat zij in Kortenberg een gemeentelijke fase had afgekondigd. Die fase is vijftien minuten na afkondiging door de burgemeester alweer opgeheven. Het functioneringsgesprek vindt echter niet plaats. Vervolgens is verzoekster uitgenodigd voor een functionerings- en evaluatiegesprek op 18 mei 2018. Omdat zij kort voor de aanvang van het gesprek meedeelde dat zij ziek was, wordt het gesprek andermaal verplaatst naar 30 mei 2018. Ook dat gesprek kan niet plaatsvinden omdat verzoekster verlof nam voor de periode van 28 mei 2018 tot en met 1 juni 2018. Het gesprek wordt andermaal verplaatst, ditmaal naar 15 juni 2018, maar opnieuw vraagt verzoekster verlof, nu voor de periode van 13 juni 2018 tot en met 22 juni 2018. Het gesprek wordt dan verplaatst naar eind juni 2018, maar opnieuw vraagt verzoekster verlof, nu voor de periode van 27 juni 2018 tot en met 20 juli 2018.

Gezien de manifeste onwil van verzoekster om een mondeling evaluatiegesprek te laten plaatsvinden, lijkt het niet onredelijk dat de verwerende partij er uiteindelijk niet meer voor heeft geopteerd om het evaluatiegesprek met toepassing van artikel 9, vierde lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 nog een maand uit te stellen maar ervoor heeft gekozen om de evaluatie schriftelijk te laten gebeuren. Dit kan de verwerende partij in de gegeven omstandigheden dan ook niet ten kwade worden geduid.

10. Gelet op het voorgaande kan ook het argument van verzoekster dat de enige reden waarom de verwerende partij de verkorte evaluatie niet heeft kunnen afronden is omdat zij de uitspraak van de Raad van State met betrekking tot de eerste evaluatie ‘onvoldoende’ heeft willen afwachten, niet worden

bijgevallen. Daarbij kan ook worden opgemerkt dat het bewuste arrest van de Raad van State reeds dateert van 5 april 2018.

11. Het eerste onderdeel van het eerste middel is niet ernstig.

12. In het *tweede onderdeel* van het eerste middel voert verzoekster aan dat in het evaluatieverslag opmerkingen van haar worden vermeld, terwijl nooit een evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden, laat staan dat zij opmerkingen heeft geformuleerd. De bewuste opmerkingen die verzoekster viseert zijn opmerkingen inzake haar functioneren die zij aan het verslag van het planningsgesprek had toegevoegd. De verwerende partij heeft deze opmerkingen overgenomen in het evaluatieverslag. Het feit dat eerder in de evaluatieperiode geformuleerde opmerkingen met betrekking tot het functioneren van het personeelslid worden opgenomen in het evaluatieverslag kan niet tot een schending van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 doen besluiten.

Overigens werd het evaluatieverslag – inclusief de bewuste opmerkingen van verzoekster – aan verzoekster ter kennis gebracht. Het viel dan aan verzoekster toe om bij de kennisname van het evaluatieverslag meteen duidelijk te maken dat zij met de in het verslag opgenomen opmerkingen van haar niet akkoord kon gaan, dan wel die wou aanvullen. Zij heeft zulks echter nagelaten.

13. Het tweede onderdeel van het eerste middel is niet ernstig.

14. Geen van beide onderdelen van het eerste middel is ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

15. Het tweede middel is genomen uit de schending van artikel 21 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, van artikel 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (hierna: de formelemotiveringswet), van het materieelmotiveringsbeginsel en van de zorgvuldigheidsplicht.

In het *eerste onderdeel* van het tweede middel doet verzoekster gelden dat bij het toekennen van de vermelding ‘onvoldoende’ bij iedere doelstelling een uitvoerige motivering wordt gegeven onder de rubriek ‘opmerkingen chef’. Volgens verzoekster zijn die opmerkingen echter niet onderbouwd aan de hand van concrete documenten en worden de vaststellingen dikwijls niet in de tijd gesitueerd. Verzoekster verwijst bij wege van voorbeeld naar verschillende incidenten en naar een dossier inzake het uitreiken van een badge van hulpverlener-ambulancier waarvan sprake is in de opmerkingen van de chef. Zij stelt dat het bij loutere beweringen blijft en dat de vermelding ‘onvoldoende’ bijgevolg niet gemotiveerd en verantwoord is.

In het *tweede onderdeel* van het tweede middel argumenteert verzoekster dat zij negatief wordt geëvalueerd voor feiten die zich niet tijdens de verkorte evaluatiecyclus hebben voorgedaan en die bovendien reeds in aanmerking werden genomen bij een vorige evaluatie. Zij verwijst in dat verband naar de opmerking inzake niet opleveren van de gegevens van de aanslagen van maart 2016. Verzoekster merkt op dat zij niet twee keer negatief kan worden geëvalueerd voor dezelfde feiten.

In het *derde onderdeel* van het tweede middel voert verzoekster aan dat zij wordt geëvalueerd op basis van documenten die geen deel uitmaken van het evaluatiedossier. Zo is er onder meer sprake van verklaringen van derden

waarvan zij geen kennis heeft. Verzoekster merkt op dat de verwerende partij zich enkel kon baseren op het individueel evaluatiedossier.

Beoordeling

16. Verzoeksters argumentatie in het *eerste onderdeel* van het tweede middel dat de motivering op grond waarvan de vermelding ‘onvoldoende’ is toegekend niet wordt onderbouwd aan de hand van concrete documenten en niet in de tijd wordt gesitueerd, kan niet worden bijgevallen. De voorbeelden die verzoekster aanhaalt – verschillende incidenten en het dossier inzake de uitreiking van een badge van hulpverlener-ambulancier – werden stuk voor stuk met haar besproken tijdens de opvolggesprekken van 9 januari 2018 en 13 maart 2018 en gedocumenteerd in de verslagen van die gesprekken. Verzoekster kan dan ook bezwaarlijk beweren dat zij niet zou weten welke incidenten of problemen in haar functioneren haar worden verweten en wanneer deze zich hebben voorgedaan. Daarbij moet ook worden vastgesteld dat verzoekster het bestaan van deze incidenten niet betwist.

17. Het eerste onderdeel van het tweede middel is niet ernstig.

18. In het *tweede onderdeel* van het tweede middel voert verzoekster aan dat zij negatief wordt geëvalueerd voor feiten die zich niet tijdens de verkorte evaluatiecyclus hebben voorgedaan en die bovendien reeds in aanmerking werden genomen bij een vorige evaluatie en zij verwijst daarbij naar het niet opleveren van de gegevens van de aanslagen van maart 2016. Het niet verstrekken van de gegevens van de aanslagen van maart 2016 strekt zich evenwel uit over zowel de vorige evaluatiecyclus (2016) als de voorliggende verkorte evaluatiecyclus. Verzoekster had immers ook op het einde van de verkorte evaluatiecyclus de gevraagde gegevens nog steeds niet verstrekt. Het spreekt dan ook voor zich dat deze nog steeds bestaande tekortkoming ook betrokken mocht worden bij de evaluatie van de verkorte evaluatiecyclus.

19. Het tweede onderdeel van het tweede middel is niet ernstig.

20. Anders dan verzoekster in het *derde onderdeel* van het tweede middel stelt, weerhoudt niets de verwerende partij ervan om mondelinge klachten van derden bij de evaluatie van verzoekster te betrekken. De klachten werden overigens met verzoekster tijdens de evaluatie besproken en toegelicht.

21. Het derde onderdeel van het tweede middel is niet ernstig.

22. Geen van de onderdelen van het tweede middel is ernstig.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

23. Het derde middel is genomen uit de schending van deel X ‘Tuchtregeling’ van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 ‘houdende het statuut van het rijkspersoneel’ (hierna: het koninklijk besluit van 2 oktober 1937).

Verzoekster voert aan dat de teneur van het evaluatieverslag dermate negatief is dat er geen sprake meer is van een onvoldoende functioneren, maar wel van een schuldig gedrag. Er is immers sprake van het bewust niet opvolgen van opdrachten van de leidinggevende, niet transparant communiceren en het niet verklaren van de wijze van communiceren, het niet tijdig opleveren van de vraagstelling, geen teamvergaderingen organiseren, het verwaarlozen van de taak van team-coach, systematisch te laat komen,… Volgens verzoekster had de verwerende partij voor deze feiten met toepassing van deel X ‘Tuchtregeling’ van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 een tuchtprocedure moeten starten, die veel ruimere waarborgen biedt voor het betrokken personeelslid dan een evaluatie.

Beoordeling

24. De thans bestreden beslissingen hebben betrekking op de evaluatie van verzoeksters functioneren tijdens de verkorte evaluatiecyclus van

25 september 2017 tot 27 april 2018 en zijn derhalve als zodanig géén tuchtbeslissingen waarvoor de verwerende partij een tuchtprocedure had moeten starten. Anders dan verzoekster aanvoert, lijkt bovendien uit niets dat de bestreden beslissingen zouden beogen om verzoekster te straffen voor een schuldig gedrag. De omstandigheid dat sommige van de aan verzoekster verweten tekortkomingen in haar functioneren eveneens aanleiding hadden kunnen geven tot het voeren van een tuchtprocedure tegen haar, maakt van de thans bestreden evaluatiebeslissingen nog geen (verdoken) tuchtbeslissingen. Het is op het eerste gezicht geenszins onredelijk dat de verwerende partij de vastgestelde tekortkomingen heeft beschouwd als een gebrekkig functioneren, en niet als schuldig gedrag in hoofde van verzoekster. De verwerende partij diende dan ook niet een tuchtprocedure te starten.

25. Het derde middel is niet ernstig.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

26. Het vierde middel is genomen uit de schending van de zorgvuldigheidsplicht en het subjectief onpartijdigheidsbeginsel.

Verzoekster voert aan dat de verwerende partij vooringenomen en partijdig heeft gehandeld bij haar evaluatie. In de toelichting bij het middel stelt zij dat haar evaluator in het evaluatieverslag van 15 februari 2017 haar normaal denken en handelen en haar psychische geschiktheid in vraag stelt. Volgens verzoekster illustreert dit duidelijk de vooringenomenheid waarmee haar evaluator dit dossier heeft behandeld. Zij wijst er ook op dat het evaluatiegesprek van 2017 op een ronduit vijandige wijze is gevoerd en dat haar evaluator allerhande verwijten of totaal niet bewezen feiten heeft aangehaald die geen verband houden met haar functioneren. Volgens verzoekster wordt de vooringenomenheid en partijdigheid ook doorgezet in de evaluatie voor de verkorte evaluatiecyclus van 25 september 2017 tot 27 april 2018. Er is immers

sprake van het bewust niet opvolgen van opdrachten van de leidinggevende, weigeren transparantie te geven in de communicatie, onjuiste informatie doorgeven, weinig capaciteit tot waardering van medewerkers, niet in staat zijn de gevoeligheden van medewerkers in te schatten,… Het evaluatieverslag van de verkorte evaluatiecyclus is volgens verzoekster een totaal eenzijdige en vooringenomen benadering en zij stelt dat dit des te meer klemt aangezien ook collega's en derden door de evaluator werden geïnterpelleerd over haar functioneren.

Beoordeling

27. Voor zover verzoekster in het vierde middel de schending van de zorgvuldigheidsplicht aanvoert, moet worden vastgesteld dat zij in de toelichting bij het middel *prima facie* niet verduidelijkt op welke wijze zij meent dat de bestreden beslissingen de zorgvuldigheidsplicht schenden. Het middel is in die mate niet ontvankelijk.

28. Verzoekster maakt gewag van subjectieve partijdigheid in hoofde van haar evaluator. Zij leidt dit vooreerst af uit het feit dat haar evaluator in het evaluatieverslag van 15 februari 2017 haar normaal denken en handelen en haar psychische geschiktheid in vraag stelt. Het feit dat het normaal denken en handelen en de psychische geschiktheid van de verzoekster in vraag worden gesteld naar aanleiding van een incident, lijkt op zich echter geenszins enige vooringenomenheid of partijdigheid aan te tonen in hoofde van de evaluator.

29. Voorts merkt verzoekster ook op dat het evaluatiegesprek van 2017 op een ronduit vijandige wijze is gevoerd en dat haar evaluator allerhande verwijten of totaal niet bewezen feiten heeft aangehaald die geen verband houden met haar functioneren. Verzoekster licht deze stelling evenwel geenszins toe, laat staan dat zij hiervoor (een begin van) bewijs bijbrengt. Een loutere niet-bewezen stelling volstaat niet om partijdigheid in hoofde van de evaluator aan te tonen.

30. Dat er in het evaluatieverslag van de verkorte evaluatiecyclus van 25 september 2017 tot 27 april 2018 door de evaluator melding wordt gemaakt van het bewust niet opvolgen van opdrachten van de leidinggevende, weigeren transparantie te geven in de communicatie, onjuiste informatie doorgeven, weinig capaciteit tot waardering van medewerkers, niet in staat zijn de gevoeligheden van medewerkers in te schatten, lijkt geenszins enige vooringenomenheid of partijdigheid aan te tonen in hoofde van de evaluator. Het valt immers aan een evaluator toe het functioneren van degenen die hij moet evalueren te beoordelen en daarover verslag uit te brengen. Dat dit verslag vervolgens een aantal negatieve bemerkingen over het functioneren van verzoekster bevat, toont *prima facie* nog niet aan dat er sprake is van subjectieve partijdigheid in hoofde van de evaluator.

31. Ten slotte kan ook uit het feit dat collega's of derden zouden zijn bevraagd over het functioneren van verzoekster, op het eerste gezicht evenmin enige vorm van partijdigheid of vooringenomenheid worden afgeleid. Bovendien lijkt uit het evaluatieverslag dat collega's en derden niet werden bevraagd door verzoeksters evaluator, maar dat zij zich spontaan hebben beklaagd over het functioneren van verzoekster.

32. Verzoekster toont dan ook vooralsnog niet aan dat er sprake zou zijn van een subjectieve partijdigheid in hoofde van haar evaluator.

33. Voor zover ontvankelijk is het vierde middel niet ernstig.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

34. Het vijfde middel is genomen uit de schending van artikel 15 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, van artikel 3 van de formelemotiveringswet, van het materieelmotiveringsbeginsel en van de zorgvuldigheidsplicht.

Verzoekster voert aan dat er geen rekening is gehouden met haar *workload*. Zij argumenteert dat zij haar functie normaal in één provincie – Vlaams Brabant – moet uitoefenen, maar daar ook de hoofdstad Brussel bij kreeg toegewezen wat neerkomt op anderhalve keer de normale werkbelasting. De evaluator erkent wel dat er onvoldoende omkadering en ondersteuning is, maar geeft niettemin een onvoldoende op het vlak van de prestatiedoelstellingen. Dit kan niet worden gemotiveerd met verwijzing naar de andere gezondheidsinspecteurs die hun doelstellingen wel behaalden. Verzoekster dient haar functie immers niet alleen in één provincie uit te oefenen, maar ook in Brussel.

Beoordeling

35. De verwerende partij erkent inderdaad dat de omkadering en ondersteuning van de federale gezondheidsinspecteurs beperkt is. Dit geldt echter voor alle federale gezondheidsinspecteurs. Verzoeksters *workload* werd wel degelijk betrokken bij haar evaluatie, doch er werd geoordeeld dat dit niet de oorzaak kon zijn van het niet behalen van de prestatiedoelstellingen. In de tweede bestreden beslissing wordt daaromtrent gesteld dat "[d]e oorzaak van het niet behalen […] niet te zoeken [is] binnen het gebrek aan middelen of ondersteuning, maar binnen het eigen functioneren van de medewerkster". Inderdaad lijken de vastgestelde tekortkomingen geenszins verband te houden met een te hoge werklast. In dat verband kan worden verwezen naar het geen uitleg verschaffen voor het te laat komen op het GCC te Beersel, het 45 minuten te laat komen voor een bemiddelingsgesprek, het niet in staat zijn verantwoordelijkheden te delegeren, het afkondigen van een gemeentelijke fase te Kortenberg, tegen de wil in van de medisch directeur en de brandweerofficier,... Bovendien lijkt de verwerende partij diverse initiatieven te hebben genomen om verzoeksters werkvolume te verkleinen. In het evaluatieverslag wordt daaromtrent overwogen:

> "Het diensthoofd heeft tijdens de gesprekken meermaals aangegeven dat de medewerkster werkpakketten moest identificeren welke ze zou kunnen delegeren aan anderen, opdat er dan gepaste ondersteuning zou kunnen gezocht worden, deze identificatie blijft echter uit. Een voorbeeld van

eerder gerealiseerde ondersteuning voor de medewerkster is de overname van de dossiers polio door de centrale administratie, of de ondersteuning voor de badges door het team Gent, andere dossiers zouden op net dezelfde wijze kunnen overgenomen worden, mochten ze door de medewerkster aangebracht worden. De uitgestoken hand en geboden ondersteuning van de centrale administratie aan de medewerkster wordt in deze niet door haar benut."

36. Het vijfde middel is niet ernstig.

F. Zesde middel

Uiteenzetting van het middel

37. Het zesde middel is genomen uit de schending van artikel 159 van de Grondwet, van het rechtszekerheidsbeginsel, het materieelmotiveringsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel.

In het *eerste onderdeel* van het zesde middel doet verzoekster gelden dat voor de met toepassing van artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 toegekende vermelding 'te verbeteren' en voor de met toepassing van artikel 15 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 toegekende vermelding 'onvoldoende' de bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwarend of een verzachtend element. Volgens verzoekster wordt hierdoor het rechtszekerheidsbeginsel geschonden omdat de bijdrage tot de teamprestaties niet meetbaar en derhalve willekeurig is. Een personeelslid kan immers niet in redelijke mate de gevolgen van zijn bijdrage tot de teamprestaties inschatten in een situatie waarin hij mogelijk de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' zal krijgen.

In het *tweede onderdeel* van het zesde middel betoogt verzoekster dat in het door de verwerende partij gehanteerde evaluatiesysteem verschillende doelstellingen niet meetbaar zijn, zodat de evaluatie willekeurig is. Verzoekster licht toe dat indien de beoordeling van een evaluatieonderdeel – zoals de prestatiedoelstellingen – met toepassing van het koninklijk besluit van

24 september 2013 moet worden uitgedrukt in een percentage, het evaluatiesysteem derwijze moet zijn opgebouwd dat duidelijk tot een bepaald percentage wordt gekomen. Te dezen is dit niet het geval aangezien de evaluatie gebeurde aan de hand van een vaste *template* waarbij per doelstelling werd beoordeeld of deze ‘niet behaald’, ‘gedeeltelijk behaald’ of ‘behaald’ werd. De vooropgestelde doelstellingen en competenties zijn echter niet bepaald volgens het SMART-principe (specifiek, meetbaar, aanvaard of besproken, realistisch en tijdsgebonden), waardoor de verwerende partij op een geheel willekeurige wijze heeft kunnen oordelen. Er wordt ook niet verduidelijkt hoe de doelstellingen worden gemeten en sommige doelstellingen zijn ook niet objectief meetbaar. Er wordt geen cijfermatige begin- en eindsituatie gegeven en er kan dan ook niet worden berekend of de doelstelling al dan niet werd bereikt. Dit laat niet toe om te besluiten of het geëvalueerde personeelslid zich in één van de drie in artikel 14, § 1, of artikel 15, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 bedoelde gevallen bevindt.

Beoordeling

38. Artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 luidt:

> “De vermelding ‘te verbeteren’ wordt toegekend aan het personeelslid dat :
> 1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;
> 2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;
> 3° ofwel weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.
> De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwarend of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding ‘te verbeteren’ rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.”

Artikel 15, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 bepaalt:

> "De vermelding 'onvoldoende' wordt toegekend aan het personeelslid dat :
> 1° ofwel minder dan 50 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;
> 2° ofwel niet de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen en die niet meer op een bevredigende wijze kan uitoefenen, terwijl het die ontwikkelingsdoelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;
> 3° ofwel niet beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst, ondanks de vermaningen die het gedurende de hele periode kreeg en onder voorbehoud dat die feiten geen voorwerp van een tuchtprocedure uitmaken.
> De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwarend of verzachtend element. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden."

39. Verzoekster is in het zesde middel van oordeel dat de artikelen 14, § 1, en 15, § 1, onwettig zijn en derhalve op grond van artikel 159 van de Grondwet buiten toepassing moeten worden gelaten. Aldus vervalt de rechtsgrond van de eindvermelding 'onvoldoende' en die kon dan ook niet worden toegekend. In het middel valt niet meteen te lezen met welke hogere rechtsnorm de voormelde artikelen in strijd zou zijn. Wel stelt verzoekster dat de toepassing van de voornoemde bepalingen leidt tot willekeur, zodat kan worden aangenomen dat verzoekster de voornoemde artikelen in strijd acht met het grondwettelijk gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel.

40. In het *eerste onderdeel* van het middel klaagt verzoekster aan dat bij het toekennen van de vermelding 'onvoldoende' de bijdrage tot de teamprestaties werd beoordeeld als een verzwarend of een verzachtend element, terwijl deze niet meetbaar is en een personeelslid niet in redelijke mate kan inschatten wat de gevolgen zijn van de bijdrage tot de teamprestaties in een situatie waarin hij mogelijk de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' zal krijgen.

41. De eindvermelding ‘onvoldoende’ kan worden toegekend aan het personeelslid dat zich in één van de drie in artikel 15, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 bedoelde gevallen bevindt.

In casu lijkt dat de verwerende partij van oordeel is dat verzoekster voldoet aan elk van de drie gevallen bedoeld in artikel 15, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 en dat haar daarom de eindvermelding ‘onvoldoende’ is toegekend.

Zo lijkt verzoekster minder dan 50% van de vooropgestelde prestatiedoelstellingen te hebben behaald. In het verslag van het evaluatiegesprek wordt daaromtrent overwogen:

> “Prestatiedoelstellingen
> De medewerkster heeft minder dan 50% van de vooropgestelde prestatiedoelstellingen behaald. De oorzaak van het niet behalen is niet te zoeken binnen het gebrek aan middelen of ondersteuning, maar binnen het eigen functioneren van de medewerkster.
> De afgelopen maanden hebben we een veelheid aan gesprekken gehad met de medewerkster (planning, bemiddeling, opvolggesprekken) en was er op regelmatige basis mondelinge en schriftelijk (via mail) opvolging van de activiteiten en prestaties van de medewerkster. De opvolging heeft niet mogen baten.”

Ook de gevraagde ontwikkelingsdoelstellingen werden niet behaald. In het evaluatieverslag wordt dienaangaande gesteld:

> “De medewerkster heeft de gevraagde ontwikkeldoelstellingen niet behaald. Ze heeft de geboden opportuniteit van een loopbaanbegeleiding niet gebruikt. Ze heeft ook de aangeboden handvaten tijdens de bilaterale gesprekken en de opvolging van de afgelopen maanden niet weten om te zetten in een leercurve.”

Ten slotte wordt ook vastgesteld dat verzoekster de vooropgestelde doelstellingen aangaande beschikbaarheid voor de gebruikers niet heeft weten in te vullen:

> “Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst
> De medewerkster heeft de vooropgestelde doelstellingen aangaande beschikbaarheid voor de gebruikers niet weten in te vullen. Tijdens de afgelopen maanden werden verschillende zeer duidelijke opdrachten gegeven aan de medewerkster. Maar de leidinggevende heeft dienen vast te stellen dat eenvoudige en expliciete opdrachten, zoals bijvoorbeeld het afleveren van een badge, niet behaald werden. Ook andere uitgebreidere opdrachten, bijvoorbeeld het opleveren van de in 2016 al gevraagde gegevens mbt de slachtoffers van de aanslagen, werden ook niet opgeleverd.”

Het is op grond van de voormelde vaststellingen en overwegingen dat verzoekster de eindvermelding ‘onvoldoende’ werd toegekend en ook kon worden toegekend.

42. Verzoeksters bijdrage aan de teamprestaties lijkt dan ook geen invloed te hebben gehad op de toegekende eindvermelding. Daaromtrent wordt in het verslag van het evaluatiegesprek enkel gesteld:

> “Bijdrage aan de teamprestaties
> De medewerkster is geen teamspeler : niet als teamcoach en ook niet als lid van het platform van gezondheidsinspecteurs. Het was voor de leidinggevende de afgelopen maanden niet mogelijk om positieve interacties te identificeren binnen de teamwerking van de medewerkster.”

43. Het eerste onderdeel van het zesde middel is niet ernstig.

44. In het *tweede onderdeel* van het zesde middel voert verzoekster aan dat in het door de verwerende partij gehanteerde evaluatiesysteem verschillende doelstellingen niet meetbaar zijn, zodat de evaluatie willekeurig is. Indien de beoordeling van een evaluatieonderdeel overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 september 2013 moet worden uitgedrukt in een percentage moet volgens verzoekster het evaluatiesysteem derwijze zijn opgebouwd dat er een percentage kan worden berekend.

Verzoekster lijkt dus van oordeel te zijn dat de doelstellingen mathematisch moeten worden beoordeeld, hetgeen dan moet leiden tot een

eindpercentage alvorens er een vermelding kan worden toegekend. Deze stelling kan in de huidige fase van de rechtspleging niet worden bijgevallen. Dienaangaande kan worden verwezen naar arrest nr. 230.784 van 3 april 2015. In die zaak voerden de verzoekende partijen aan dat de in artikel 14 en artikel 15 opgenomen cijfers of percentages op geen enkele berekening, tekst of weging berusten en dat indien een verwerende partij de doelstellingen als behaald of niet behaald wil kwantificeren, zij een weging moet uitwerken en voor elke competentie of prestatiedoelstelling een coëfficiënt toekennen. De Raad van State heeft deze argumentatie verworpen op grond van de volgende overwegingen:

Vrij vertaald:

> "Overwegende dat de bestreden beslissing een reglementair besluit is, dat wil zeggen dat het bekleed is met een abstract, onpersoonlijk en algemeen karakter; dat in onderhavig geval, het van toepassing is op alle leden van het statutair en contractueel personeel van het federaal openbaar ambt in de ruime zin van het woord; dat de bestreden akte beoordelingselementen of –criteria formuleert (art. 3) en de grenzen omschrijft binnen dewelke de vermeldingen 'voldoet aan de verwachtingen', 'te verbeteren', 'onvoldoende' en 'uitzonderlijk' kunnen worden toegekend; dat inderdaad, voor wat betreft de vermeldingen 'te verbeteren' en 'onvoldoende', de verwerende partij gekozen heeft door te verwijzen naar, in het bijzonder, het criterium 'maar tussen de 50 en 70% van zijn doelstellingen heeft gerealiseerd' enerzijds, en 'heeft minder dan 50% van zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd' anderzijds; dat van zodra het bestreden besluit de weging van de verschillende evaluatiecriteria niet verduidelijkt, er overwogen kan worden dat die weging overgelaten wordt aan de beoordeling van de overheid; dat een dergelijke manier van regelgeving geen kennelijke beoordelingsfout uitmaakt, om reden dat het besluit aangewezen is om toepassing te vinden op tal van ambtenaren, tewerkgesteld in verschillende administraties, en waarbij men niet, op algemene wijze, kan uitsluiten dat de evaluatiecriteria een belangrijk verschil aannemen afhankelijk van de administratie, zelfs dienst, in de schoot waarvan de prestaties worden vervuld; dat in deze omstandigheden, het zesde middel niet gegrond is."

45. Op grond van die redenering dient het tweede onderdeel van het zesde middel niet ernstig te worden bevonden.

46. Geen van de onderdelen van het zesde middel is ernstig.

VI. Slotsom

47. Geen van de zes aangevoerde middelen is ernstig. Aldus is er niet voldaan aan ten minste één van de voorwaarden gesteld in artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State die cumulatief vervuld moeten zijn wil een vordering tot schorsing worden toegewezen.

BESLISSING

De Raad van State verwerpt de vordering.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van vijfentwintig augustus tweeduizend twintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bruno Seutin,	staatsraad, waarnemend voorzitter,

bijgestaan door

Vera Wauters,	griffier.

De griffier	**De voorzitter**
Vera Wauters	**Bruno Seutin**