

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 250.671 van 26 mei 2021
in de zaak A. 224.287/IX-9222**

In zake : XXXX

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister
van Financiën
die woonplaats kiest bij
de Centrale Rechtskundige Dienst van de FOD Financiën
gevestigd te 1030 Brussel
North Galaxy – Toren B
Koning Albert II-laan 33 bus 15

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 19 januari 2018, strekt tot de nietigverklaring van de evaluatie van XXXX met vermelding ‘te verbeteren’ van 25 januari 2017 en de beslissing van de Interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie van 21 november 2017, waarbij de evaluatie van XXXX met eindvermelding ‘te verbeteren’ bevestigd wordt.

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 Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 17 mei 2021.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

Attaché Selim Dedeli, die verschijnt voor de verwerende partij, is gehoord.

Eerste auditeur Melissa Celis heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

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

III. Feiten

3.1. Verzoeker is sedert 1 september 2013 tewerkgesteld als attaché dossierbeheer (A1) bij de federale overheidsdienst Financiën (hierna: FOD Financiën) en is thans verbonden aan het centrum Grote Ondernemingen van de algemene administratie van de fiscaliteit te Leuven (hierna: GO Leuven).

3.2. Op 18 februari 2014 vindt een functiegesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere. Dit functiegesprek betreft de functie attaché dossierbeheer (DSA805), zoals omschreven in de functiebeschrijving die als bijlage 1 bij het verslag van dit functiegesprek is opgenomen en zoals ook gespecificeerd in het verslag van dit functiegesprek.

3.3. Op 15 januari 2016 vindt voor de evaluatiecyclus van 1 januari 2015 tot 31 december 2015 een evaluatiegesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere. Dit evaluatiegesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

In het verslag van dit evaluatiegesprek wordt onder ‘algemene functionering’ het volgende vermeld:

“XXXX wordt aangespoord om in de opgestarte dossiers voortgang te maken met een analyse van de eventuele knelpunten en stappen te ondernemen voor een verder onderzoek. De verstreken tijd tussen de verschillende fasen van het onderzoek mag hierbij niet ontsporen.

XXXX wordt gevraagd zijn coach bij het team verrekenprijzen (I.A.) op regelmatige basis (min. 1x/per maand) spontaan in te lichten over de evolutie van zijn dossiers.

XXXX wordt verzocht het afhandelingsritme te respecteren, alle dossiers worden verwacht te zijn afgesloten in Stirco per einde 30.06.2016.

XXXX,

je bent binnen onze dienst één van de ‘anciens’ welke zeker het goede voorbeeld dient te geven aan onze nieuwe medewerkers. Een werkpunt is zeker om in de toekomst wat minder nonchalant om te gaan met alle administratieve verplichtingen welke bij de job horen: respecteren van de afwerkingspercentages in dossiers, nauwgezette tijdsregistratie bij de tikkaart enz. Evenwel kunnen zowel ik als andere medewerkers steeds beroep op je doen op je kunde en kennis.”

Aan verzoeker wordt voor de evaluatiecyclus 2015 de eindvermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ toegekend, wat in het verslag van het evaluatiegesprek wordt gemotiveerd als volgt:

“Prestatiedoelstellingen

Gedeeltelijk behaald.

Ontwikkelingsdoelstellingen

Behaald

Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst

Gedeeltelijk behaald.

Bijdrage aan de teamprestaties

Behaald.

Eventuele opmerkingen

[...]

Gelet op het voorgaande en rekening houdende met het gegeven dat de terbeschikkingstelling van XXXX bij het Team Verrekenprijzen eindigt per 30.06.2016, wordt voorgesteld XXXX een ‘nipte’ voldoet aan de verwachtingen toe te kennen voor de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen in het kader van de samenwerking met het Team Verrekenprijzen.”

3.4. Op 4 maart 2016 vindt voor de evaluatiecyclus van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 een planningsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere. Dit planningsgesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

De volgende prestatiedoelstellingen worden er vastgelegd.

- Eerste prestatiedoelstelling:

“De verplicht uit te voeren controles worden effectief en volgens de opgelegde regelmaat opgestart en uitgevoerd. De maandelijkse werklast waarop het afhandelingspercentage wordt berekend wordt gebudgetteerd door de beheerder-planner rekening houdend met de verwachte afwezigheden tot op het einde van het jaar en bijgestuurd door de teamchef met het oog op het behalen van de teamdoelstellingen. Het afhandelingsritme voor het afsluiten van de luiken binnen GO Leuven bedraagt in principe maandelijks respectievelijk: 0% 0% 0% 5% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 80% 100%.”

- Tweede prestatiedoelstelling:

“Het percentage dossiers waarvoor e-controle wordt gebruikt is ten minste 15% van de totale controlecapaciteit (KPI op niveau centrum 2R1_11_03-Voorgedefinieerde boordtabel 15 op teamniveau).”

- Derde prestatiedoelstelling:

“Minimum 75% van de luiken van andere dan imperatieve controles worden rechtgezet (rechtzettingen DB en/of productieve controles btw).”

- Vierde prestatiedoelstelling:

“De medewerker zorgt ervoor dat het voorgeschreven aantal dossiers kwaliteitsvol afgehandeld wordt met respect voor de procedure. De medewerker stelt zich polyvalent op wat betreft de opvolging van de verschillende processen.”

- Vijfde prestatiedoelstelling:

“Je tijdelijke tewerkstelling bij de TP-cel neemt einde op 1 april 2016, zo beslist door beide centrumdirecteurs. Uiterlijk 30 juni 2016 dienen alle lopende TP-controles welke toebedeeld zijn aan jou afgesloten te zijn conform de gemaakte afspraken met de dienstleider van de TP-cel.”

Aan de eerste prestatiedoelstelling wordt een gewicht gehecht van 4/10, aan de tweede een gewicht van 1/10, aan de derde een gewicht van 2/10, aan de vierde een gewicht van 2/20 en aan de vijfde een gewicht van 1/20. De eerste prestatiedoelstelling wordt onderverdeeld in drie onderdelen en de tweede prestatiedoelstelling in twee onderdelen.

Hieraan voegt verzoekers chef de volgende opmerkingen toe:

“Ingevolge je uitdovende tijdelijke medewerking aan de cel TP start je werkplan bij GO Leuven vanaf 1 april 2016. Logischerwijs is een afwerkingspercentage gespreid over 18 maanden voor jou niet realistisch. Vandaar dat volgende percentages weerhouden zijn:

januari 2016: 0%
februari 2016: 0%
maart 2016: 0%
april 2016: 5%
mei 2016: 10%
juni 2016: 20%
juli 2016: 30%
augustus 2016: 40%
september 2016: 50%
oktober 2016: 60%
november 2016: 80%
december 2016: 100%.”

Verzoeker voegt de volgende opmerkingen toe:

“Op de vergadering van 11/12/2015 werd voor de medewerkers van de satelietkantoren nog 45 dagen voorzien ter afwerking van de dossiers. Daardoor kan er in mijn geval niet gerekend worden vanaf 1 april van 18 april 2016.”

Ook worden ontwikkelingsdoelstellingen en doelstellingen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst geformuleerd.

Wat de bijdrage aan de teamprestaties betreft, wordt ten slotte het volgende vooropgesteld:

- “De medewerker werkt in team samen met de andere teams ten einde gezamenlijk de missie, de visie en optimale werking van de organisatie te realiseren en dit met respect voor de waarden van de FOD.
De operationele doelstellingen dienen in team te worden behaald de FOD.
 - o De medewerker neemt het initiatief om elkaar binnen het team en team overschrijdend te ondersteunen:
 - Mondeling en schriftelijk duidelijke communicatie ten einde de continuïteit van de dienst te garanderen en de éénlijnswerking te bevorderen
 - In de dagelijkse werking, wordt een flexibele, correcte, respectvolle en professionele houding vastgesteld.
 - Initiatief nemen en bijdragen om de verhouding tussen de teams en dienst overschrijdend te bevorderen om de goede sfeer in het centrum te bevorderen.
 - o Bij afwezigheid wordt de collega die voor de back up zorgt voldoende ingelicht over de lopende dossiers
 - In geval van vereiste aanwezigheid, wordt de leidinggevende en/of collega's verwittigd indien de medewerker te laat of afwezig zal zijn
 - De medewerker neemt actief deel aan de overlegmomenten waarop zijn aanwezigheid gevraagd wordt.
 - Engagement voor het behalen van de teamdoelstellingen (cockpit KPI GO Leuven vertaald naar individuele doelstellingen).
 - o Opmerkingen die de teamchef via mail maakt in dit verband.”

3.5. Op 29 april 2016 vindt voor de evaluatiecyclus 2016 een functioneringsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere. Dit functioneringsgesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

In het verslag van dit functioneringsgesprek wordt het volgende vermeld:

“De samenwerking van XXXX bij de TP-cel werd beëindigd op 31 maart 2016. Teneinde XXXX toe te laten zijn TP-dossiers tijdig af te ronden en zijn controleprogramma bij GO Leuven eveneens tijdig te kunnen afwerken werd beslist om gezamenlijk rond de tafel te zitten. Elk lopend TP-onderzoek van XXXX wordt onder de loep genomen om zo een afwerkingsplan op te stellen.”

Met betrekking tot de eerste in het planningsgesprek bepaalde prestatiedoelstelling wordt vastgesteld dat het eerste onderdeel ervan ‘gedeeltelijk behaald’ is en de twee overige onderdelen ‘behaald’. De tweede, de derde en de vierde prestatiedoelstelling worden beoordeeld als ‘behaald’. De vijfde prestatiedoelstelling wordt als ‘gedeeltelijk behaald’ geëvalueerd.

Verzoekers chef merkt hierbij het volgende op:

“Inzake TP-onderzoek:

Dossier [C.-E.]: dient afgewerkt te zijn en in Stirco afgesloten te zijn einde mei 2016.

Dossier [M. H.]: dient afgewerkt te zijn en in Stirco afgesloten te zijn einde mei 2016.

Dossier [C.]: dient afgewerkt te zijn en in Stirco afgesloten te zijn einde mei 2016.

2 dossiers van [S.]: uiterlijk 30/06/2016 de stand van de beide dossiers door te geven aan [D.], met [G.] in cc.

Tegen 3 juni 2016 doorgeven aan [G.]:

Stand van zaken van het onderzoek VenB. in voorgaande TP-dossiers, teneinde binnen het werkplan van GO Leuven toe te laten om eventueel een aanvullend programma te creëren voor deze dossiers.”

De in het planningsgesprek bepaalde ontwikkelingsdoelstellingen worden beschouwd als ‘behaald’. Wat in het planningsgesprek is bepaald inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst wordt geëvalueerd als allemaal ‘behaald’. Ten slotte wordt ook met betrekking tot wat in het planningsgesprek is bepaald inzake de bijdrage aan de teamprestaties vastgesteld dat dit allemaal ‘behaald’ werd.

3.6. Op 31 augustus 2016 vindt voor de evaluatiecyclus 2016 een tweede functioneringsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische

meerdere. Dit functioneringsgesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

Met betrekking tot de eerste prestatiedoelstelling wordt vastgesteld dat het eerste onderdeel ervan ‘niet behaald’ is en de twee overige onderdelen ‘behaald’. Verzoekers chef merkt dienaangaande het volgende op:

“Op datum van het gesprek zijn alle dossiers welke zijn toegekend door GO Leuven opgestart. Echter, de afwerkingsdoelstelling werd niet behaald.

Afgewerkt in juni 2016: 18 WL van de 23 WL; achterstand 5 WL

Afgewerkt in juli 2016: 21 WL van de 35 WL; achterstand 14 WL

Afgewerkt in augustus 2016: 22 WL van de 46 WL; achterstand 24 WL

Je achterstand wordt steeds groter.

Er is tevens aan je gevraagd om een overzicht per individuele controledossier te verstrekken; Dit wordt als bijlage ingeladen. Op basis van deze tabel kan je in september 2016 nog 21 WL afsluiten. Aldus: vermoedelijk afgewerkt in september 2016: 43 WL van de 58 WL; achterstand 15 WL.

Tussen 22 augustus 2016 en 31 augustus 2016 heb je voor 37 WL dossiers opgestart (van de in totaal 115 toegekende jaar-WL), zodat op datum van het functioneringsgesprek alles opgestart is.

In de loop van augustus 2016 heb je 1 dag AV aangevraagd, welke ik geweigerd heb wegens het niet behalen van je maandelijkse doelstellingen. Ik handhaaf deze beslissing tot wanneer je je achterstand inzake afwerking op een kwaliteitsvolle manier ingehaald hebt.

Tevens neem ik mij voor indien je meer dan 20% achterloopt op je maandelijks te realiseren doelstelling van de maand ervoor om je aanvragen van telewerk te weigeren (voor de aanvragen verricht vanaf 1 oktober 2016).”

Ook verzoeker voegt hieraan zijn opmerkingen toe.

Inzake de tweede prestatiedoelstelling wordt geoordeeld dat beide onderdelen ‘behaald’ zijn. Ook de derde prestatiedoelstelling wordt geëvalueerd als ‘behaald’.

De vierde prestatiedoelstelling wordt beoordeeld als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoekers chef stelt daarover:

“Bij de kwaliteitscontrole van het dossier [D.] had enkele opmerkingen. Ik

heb gevraagd om deze recht te zetten, wat je ook gedaan hebt. Tracht de gegeven feedback mee te nemen voor het kwaliteitsvol af te werken van je overige dossiers.”

De vijfde prestatiedoelstelling wordt als ‘behaald’ beschouwd.

De twee ontwikkelingsdoelstellingen worden beoordeeld als ‘behaald’.

Met betrekking tot wat in het planningsgesprek werd bepaald inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst wordt er vastgesteld dat dit allemaal ‘behaald’ werd.

Met betrekking tot wat in het planningsgesprek werd bepaald inzake de bijdrage aan de teamprestaties wordt er vastgesteld dat dit allemaal ‘behaald’ werd. Verzoekers chef merkt daarbij nog op:

“Ik twijfel niet aan je engagement om de teamdoelstelling te halen, doch het vertaalt zich niet naar het behalen van je individuele doelstelling.”

In het verslag van dit functioneringsgesprek wordt door verzoekers chef onder ‘algemene functionering’ het volgende vermeld:

“XXXX,

Als één van de ‘anciens’ binnen ons team kan je steunen op pakken ervaring, zowel fiscaal-technisch als menselijk. Wat nu blijkbaar moeilijk is én in het verleden blijkbaar ook niet lukte is het tijdig afwerken van dossiers. Weet dat je – al dan niet gewild – een voorbeeldfunctie hebt voor onze nieuwe krachten. Tracht alsnog je achterstand op een goeie manier in te halen.”

3.7. Op 30 november 2016 vindt voor de evaluatiecyclus 2016 een derde functioneringsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere. Dit functioneringsgesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

Met betrekking tot de eerste prestatiedoelstelling wordt vastgesteld dat het eerste en derde onderdeel ervan ‘niet behaald’ zijn en het tweede onderdeel ‘behaald’. Verzoekers chef stelt daaromtrent:

“Op datum van het gesprek zijn alle dossiers welke zijn toegekend door GO Leuven opgestart. Echter, de afwerkingsdoelstelling werd niet behaald.

Afgewerkt in juni 2016: 18 WL van de 23 WL; achterstand 5 WL

Afgewerkt in juli 2016: 21 WL van de 35 WL; achterstand 14 WL

Afgewerkt in augustus 2016: 22 WL van de 46 WL; achterstand 24 WL

Afgewerkt in september 2016: 35 WL van de 58 WL; achterstand 23 WL

Afgewerkt in oktober 2016: 65,5 WL van de 69 WL; achterstand 3,5 WL

Afgewerkt in november 2016 (toestand op 1/12/2016): 101,5 WL van de 92 WL; aldus geen achterstand meer.

Er is op kwantitatief vlak een inhaalbeweging gemaakt, en je zit momenteel bij met je dossiers. Ik stelt wel vast dat dit ten nadele is van de kwaliteit van sommige van je dossiers. In augustus 2016 is je dossier [D.] geselecteerd voor een kwaliteitscontrole. De verbeterpunten welke ik je toen aangaf waren onder andere tabel 328 R in het PD aanvullen, correcte toepassing van de belastingverhoging, belastingverhoging motiveren in rechten en in feiten, alle onderzochte elementen minstens oplijsten in het controleverslag. Volgende afgesloten dossiers zijn je mondeling al meegedeeld tijdens ons gesprek van 30 november, en worden hier even hernomen: [...].”

Ook verzoeker voegt hieraan zijn opmerkingen toe.

De beide onderdelen van de tweede prestatiedoelstelling worden beoordeeld als ‘behaald’.

De derde prestatiedoelstelling wordt geëvalueerd als ‘gedeeltelijk behaald’. Verzoekers chef doet daarover het volgende gelden:

“De werklast van de indicatieve dossiers waarvoor je punctueel onderzoek verricht (vb. enkel nazicht kosten) dient in overeenstemming te zijn met de werkelijkheid. Aldus wordt de werklast van het dossier [A.] verminderd van 18 dagen naar 6 dagen.

Mocht je in het dossier [D.] zaken vaststellen welke fiscaal fout zijn en buiten de scope vallen van het gericht onderzoek, dan dien je dit mij te laten weten opdat ik een extend kan creëren.”

De vierde prestatiedoelstelling wordt als ‘gedeeltelijk behaald’ beschouwd. Verzoekers chef verwijst dienaangaande naar zijn voorgaande opmerkingen.

De vijfde prestatiedoelstelling wordt geëvalueerd als ‘behaald’.

Beide ontwikkelingsdoelstellingen worden eveneens als ‘behaald’ beoordeeld.

Inzake de doelstellingen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst wordt er vastgesteld dat drie onderdelen ervan zijn ‘behaald’ en één onderdeel ‘gedeeltelijk behaald’.

De doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties worden beschouwd als ‘behaald’. Verzoekers chef merkt daarbij nog op:

“Ik twijfel niet aan je engagement om de teamdoelstelling te halen, doch het vertaalt zich niet naar het behalen van je individuele doelstelling.”

In het verslag van dit functioneringsgesprek wordt door verzoekers chef onder ‘algemene functionering’ het volgende vermeld:

“XXXX,
Op kwantitatief vlak heb je een inspanning geleverd om de achterstand in te halen. Spijtig genoeg merk ik dat dit ten koste komt van de geleverde kwaliteit. Verbeterpunten welke ik in de kwaliteitscontrole in augustus heb aangereikt worden klaarblijkelijk in de wind geslagen. In je evaluatie over 2015 had je van je vorige functionele chef een ‘nipse’ voldoet aan de verwachtingen verkregen. Voornoemde elementen dragen evenwel niet bij tot een merkelijke verbetering van deze evaluatie, integendeel zelfs.”

Via de toepassing ‘Crescendo’ wordt aan verzoeker gemeld dat het formulier van dit functioneringsgesprek door zijn chef aan hem werd verstuurd en er wordt hem gevraagd dit document aan te vullen en zijn opmerkingen te geven, het terug te sturen naar zijn chef en het te ondertekenen.

Het verslag van dit derde functioneringsgesprek is echter niet ondertekend door verzoeker, noch door zijn hiërarchische meerdere.

Op 12 januari 2017 wordt verzoeker nog door zijn hiërarchische meerdere gevraagd het verslag van het derde functioneringsgesprek te ondertekenen, en dit vóór “volgende week”. Op 24 januari 2017 wordt via de toepassing ‘Crescendo’ gemeld dat verzoeker meermaals werd gevraagd te ondertekenen, maar zonder gevolg. Daaropvolgend wordt door de stafdienst P&O dit functioneringsgesprek elektronisch afgesloten.

3.8. Op 25 januari 2017 vindt voor de evaluatiecyclus 2016 een evaluatiegesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere, waarvan het verslag door verzoeker ondertekend wordt op 2 maart 2017, door zijn hiërarchische meerdere op 14 februari 2017 en door de hiërarchie op 13 februari 2017. Dit evaluatiegesprek heeft betrekking op de functie attaché dossierbeheer (DSA805).

Met betrekking tot de eerste prestatiedoelstelling wordt in het evaluatieverslag vastgesteld dat het eerste en derde onderdeel ervan ‘niet behaald’ zijn en het tweede onderdeel ‘behaald’. Verzoekers chef stelt daarover:

“Vanaf 1/4/2016 werk je voor GO Leuven mits rekening te houden met de dossiers die je voor Transfer Pricing Brussel nog mocht afsluiten tot 30/06/2016. Die datum was u al sinds 2015 bekend. Om te anticiperen op die overgang heeft de functionele chef van de TP-cel een herverdeling van uw TP-dossiers verricht begin 2016. Twee van je dossiers werden aan een andere medewerker van de TP-cel toebedeeld en voor 4 dossiers mocht je nog afsluiten in je werkplan van de TP-cel tot 30/06/2016.

De afhandeling van een controledossier GO-Leuven vergt een zekere voorbereiding. Daarom werden voor jou voor 2016 afwerkingsdoelstellingen vooropgesteld in je planningsgesprek (kolom XXXX-gepland) die met een opstartfase rekening houden en vanaf 17/02/2016 opdrachten opgeladen in uw werkplan die geen uitzonderlijke voorbereiding vergden.

Vanaf april werd van jou een afhandelingspercentage van 5% verwacht van je gebudgetteerde werklast 2017 voor GO Leuven.

Team (gepland) xxxx (gepland) xxxx (realiteit)

Januari 2015 tot april 2016	17	5	0
Mei	22	10	0
Juni	32	20	15,4
Juli	37	30	18,02
Augustus	45	40	18,88
September	56	50	30,04
Oktober	78	60	56,22*
November	85	80	87,12*

Van april 2016 tot oktober 2016 zijn de tussentijdse afhandelingsritmes niet gehaald. Einde december 2016 heb je wel je werkplan afgesloten in de toepassing Stirco maar uit de Q controle blijkt dat voor een afgesloten dossier de controle maar ‘punctueel’ is gebeurd en niet ‘oriënterend’ wat concreet tot gevolg heeft dat er maar 6 dagen nodig waren om de opdracht af te handelen en niet 18 (betreft [A] zie opmerkingen functioneringsgesprek dd 30/11 onder de prestatiedoelstelling 3: De werklust van de indicatieve dossiers waarvoor je punctueel onderzoek verricht (vb; enkel nazicht kosten) dient in overeenstemming te zijn met de werkelijkheid. Aldus wordt de werklust van het dossier [A.] verminderd van 18 dagen naar 6 dagen).

De correctie (-12 dagen werklust afgesloten) brengt uw afhandelingspercentage voor 2016 op 31/12/2016 op 89,97% (104,5/116,5) in plaats van 100%.

Om welke reden dan ook heb je getreuzeld met dossiers op te starten. Meermaals heb ik je er mondeling de aandacht op gevestigd.

Op 3 mei 2016 waren uw opdrachten voor 96% opgeladen in Stirco. Niets belette je om de controlewerkzaamheden op te starten. Met jou ervaring in controle zou dit geen probleem mogen zijn.

Voor uw TP-cel dossiers heb je 1 rechtzetting in de venb verricht waarvoor je op je werkplan GO Leuven bijkomende werklust werd toegekend (Mel Holding).

Vanwege de functionele chef van de TP-cel kreeg je bijkomend tot 30/06/2016 om je TP-dossiers tussendoor nog af te werken (crescendo/functioneringsgesprek dd. 29/04/2016).

Tijdens het functioneringsgesprek dd 31/8/2016 werd je achterstand op het gepland afhandelingsritme besproken. Elk dossier is individueel besproken en de pijnpunten zijn door jou aangegeven. Samen met jou is een planning opgesteld (voor zover dit ging), welke eveneens is opgeladen in crescendo. Uiteindelijk is weerom nagelaten de planning na te komen.

In bijlage is tevens een aangevuld overzicht van je werkplan 2016 waaruit volgende kan worden afgeleid:

- dat je pas dossier bent beginnen op te starten tussen 18/05/2016 en 31/08/2016;
- dat je eerste bezoeken ter plaatsen bij belastingplichtigen zich situeren tussen 23/05/2016 en 21/10/2016;
- dat er rekening houdend met uw ervaring geen verklaring is voor het gebrek aan continuïteit tussen het opstarten en afsluiten van de controlewerkzaamheden.”

Verzoeker formuleert daarbij de volgende opmerking:

“Zoals besproken zal er in oktober een inhaalbeweging gemaakt worden om de achterstand te kunnen inhalen.

Inzake individuele dossiers: M.b.t. [T.] bvba werd gemeld dat de informatieverwerving in deze vennootschap zeer moeilijk verloopt. M.b.t. [D.] nv werd gemeld dat dit fiscaal technisch een zeer moeilijk dossier is, waarin nog druk in onderhandeld wordt en waarin de toegekende werklast niet voldoende is.”

De tweede en de derde prestatiedoelstelling worden beoordeeld als ‘behaald’.

De vierde prestatiedoelstelling wordt geëvalueerd als ‘niet behaald’. Verzoekers chef merkt daarover het volgende op:

“De kwaliteitscontrole van 60% van door jou afgesloten dossiers gaf aanleiding tot een of meerdere opmerkingen die geregistreerd werden in de toepassing Q controle. Rekening houdend met je jarenlange ervaring in controlewerkzaamheden van dossiers vennootschapsbelasting is dat niet te begrijpen.

De opmerkingen werden u ter kennis gebracht en besproken:

-crescendo/functioneringsgesprek van 31/08/2016 in verband met dossier [D];

Opladen van de correcte documenten in Stirco, permanent dossier bijwerken, toepassen van de belastingverhoging en motiveren zowel in rechten als in feiten, en tenslotte alle onderzochte elementen minstens oplijsten in het controleverslag;

-crescendo/functioneringsgesprek van 30/11/2016 in verband met dossier [A];

Het betreft hier een oriënterende indicatieve opdracht van 18 werklast. Bijgevolg wordt dit aanzien als een complex dossier waarbij ‘alles’ dient te worden nagekeken. In concreto heb je je enkel beperkt tot een steekproef van rekening 61, en heb je aldus een gerichte controle verricht. Volgens de P20 is het voorzien om nadien de belastingplichtige in kennis te stellen van de onderzochte punten (Blz. 102 van de P20 documentatie niveau 4 versie 1/2/2016). Momenteel verkeert de belastingplichtige in de veronderstelling dat ‘alles’ is nagekeken en kan hij hier juridische rechten uit putten.

Andere opmerkingen ivm de controlewerkzaamheden P20:

Tabellen 275 H en 276 D niet aangevuld, toepassen van de belastingverhoging en motiveren zowel in rechten als in feiten, en tenslotte alle onderzochte elementen dienen minstens opgelijst te worden in het

controleverslag.

Vaststellingen in dossier [S.]: Weeral zijn de tabellen 275 H en 276 D niet aangevuld, het toepassen van de belastingverhoging en motiveren zowel in rechten als in feiten, en tenslotte alle onderzochte elementen dienen minstens opgelijst te worden in het controleverslag.

Er werd vastgesteld dat je uw hotmail-account gebruikt ipv de emailserver FOD Financiën (deontologische code!).

Opmerkingen in dossier [C. C.]: De rechtzetting BTW diende te verlopen door een correctie-opgave op te maken en een bijkomend luik btw aan te vragen. Het permanent dossier was niet bijgewerkt. Evenwel dient dit element uit je beoordeling gehouden te worden daar er klaarblijkelijk fouten waren in de Biztax-omgeving.

Waar wel rekening mee moet worden gehouden: 275 H was niet ingevuld, toepassen van de belastingverhoging en motiveren in rechten als in feiten, en tenslotte alle onderzochte elementen dienen minstens opgelijst te worden in het controleverslag. Gebruik van hotmail-account ipv emailserver FOD Financiën.

Op basis van voorgaande vaststellingen wordt geoordeeld dat de kwaliteit van de afgehandelde dossiers ondermaats is en er geen oog is voor de verschillende processen. De tekortkomingen worden meermaals in dossiers herhaald en zijn niet verantwoord. Voor een expert-taxatie is de mate waarin de controlewerkzaamheden onvolledig uitgevoerd werden niet te verantwoorden.”

Ook de vijfde prestatiedoelstelling wordt als ‘niet behaald’ beschouwd. Verzoekers chef vermeldt daarover:

“Teneinde je medewerking voor de TP-cel Brussel te beoordelen werd het advies gevraagd van de toenmalige teamchef van de dienst. Zijn standpunt dd. 29/01/2017 inzake TP-controles 2016:

‘[...]

Ik verwijst naar de resultaten van de opzoeken [...]:

Gelieve hieronder terzake nog enige persoonlijke vaststellingen en bemerkingen te willen vinden:

[C.]:

18.04.2016 email gezonden aan BP met voorstel akkoord ter afronding onderzoek (alle info was reeds ontvangen eind 2015)

03.05.2016: akkoord getekend (hiervoor zou XXXX nog TP geweest zijn, hoewel alles was besproken en het dossier bij mail kon worden afgehandeld cfr. mail van 18.04 met BP,...)

24.05.2016: verificatierapport opgemaakt

26.05.2016: dossier afgesloten in Stirco

[E. M.]:

Afgesloten in Stirco op (cfr. email van 18.01.2016)

Opmerking:

In verschillende dossiers zijn de verificatieverslagen gedateerd in juni 2016

(terwijl er sedert de laatste datum TP niet veel meer is gebeurd). Is dit om de indruk te wekken dat er hij er nog mee bezig is geweest, wat zeker niet blijkt uit de in Stirco ingeladen informatie?

[C.]:

(datum laatste TP 10.06.2015 volgens verificatieverslag dd. 24.05.2016, toch nog email op 11.06.2016 zonder een antwoord?)

[S. L. P. P.] en [S.P.]:

(datum laatste TP 18.02.2015 volgens verificatieverslag dd. 24.06.2016)

[M. H.]

(datum laatste TP 30.05.2015 volgens verificatieverslag dd. 25.05.2016)

Door zoveel tijd te laten verlopen tussen een laatste meeting en de volgende stap in het onderzoek of de uiteindelijke afwerking van het dossier, werden de afspraken die in het verleden werden gemaakt m.b.t. het luik verrekenprijzen niet gerespecteerd (cfr. definiëring prestatiedoelstellingen voor het werk TP en de eerder verstrekte adviezen en opmerkingen m.b.t. de vorige evaluatie- en functioneringsgesprekken). Er werd meermaals op gewezen bij XXXX dat in de opgestarte dossiers voortgang diende te worden gemaakt met een analyse van de eventuele knelpunten en dat stappen dienden te worden ondernomen voor een verdere onderzoek. De verstreken tijd tussen de verschillende fasen van het onderzoek mocht hierbij niet ontsporen (zie o.a. het advies bij email aan de functionele chef dd. 19.06.2015 en dd. 9.01.2016).

Het is niet aannemelijk, op basis van de info die werd opgeladen in Stirco, dat XXXX effectief nog een half jaar aan de dossiers verrekenprijzen zou hebben gewerkt in 2016. Er wordt slechts sporadisch nog de verzending van een email (of een onnodige TP?) aangehaald in de verificatieverslagen en de bijgevoegde documentatie, die reeds lang in zijn bezit was. De in de dossiers behaalde resultaten kunnen dit ook niet verantwoorden.

[...]

PS. De mail waarnaar [D.] verwijst van 9/1/2016 wordt in bijlage opgenomen; het betreft hier feedback naar aanleiding van de evaluatie over 2015.”

De drie onderdelen van de eerste ontwikkelingsdoelstelling worden als ‘behaald’ beoordeeld. Inzake de tweede ontwikkelingsdoelstelling wordt geoordeeld dat de eerste twee onderdelen ervan ‘niet behaald’ zijn en het derde onderdeel ‘behaald’.

Het eerste onderdeel van verzoekers doelstellingen inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst wordt als ‘behaald’ beschouwd, het tweede onderdeel als ‘niet behaald’, het derde onderdeel ‘niet behaald’ en het vierde onderdeel ‘behaald’.

Inzake de bijdrage aan de teamprestaties wordt geoordeeld dat het eerste onderdeel is ‘behaald’, maar het tweede en derde onderdeel ‘niet behaald’. Verzoekers chef stelt daaromtrent:

“Het nazicht van de controlewerkzaamheden bracht aan het licht dat in de opdrachten niet al de voorgeschreven taken verricht werden. Bovendien kon de timing niet worden gehaald. De operationele doelstellingen worden vertaald naar individuele doelstellingen. Zowel mondeling als schriftelijk werd u regelmatig gewezen op de achterstand op het werkplan. Het niet nakomen van de individuele doelstellingen getuigt van een gebrek aan engagement voor de teamdoelstellingen.”

In het evaluatieverslag wordt onder ‘algemene functionering’ het volgende vermeld:

“Chef
XXXX,

Om uw taken tot een goed einde te brengen is kennis en ervaring vereist. Gezien je staat van dienst en de fiscale opleidingen die je al hebt gehad word je als expert beschouwd voor de controle van de vennootschapsbelasting. Toch blijkt dit niet uit je prestaties. Het lijkt je te ontbreken aan de nodige wilskracht om de opgelegde taken tijdig en kwalitatief uit te voeren. Vorig jaar al werd je geëvalueerd met een nipte ‘Voldoet aan de verwachtingen’. Er schort wat aan de algemene gedrevenheid en inzet om alle dossiers tot een goed einde te brengen. Ik stel vast dat een minderheid van opdrachten is afgehandeld zoals het hoort voor een taxatieagent met jou[w] expertise (bv in het dossier [D.] heb je wel inspanningen geleverd).

Tijdens ons functioneringsgesprek van 31/8/2016 heb ik al aangehaald dat je op mij een ‘te nonchalante’ indruk achterlaat: sporadisch zaken vergeten aan te vragen of aan te vullen (vb; aanvragen in myP&O welke een half jaar niet worden aangevraagd en dan in massa toekomen), vergetelheid of onwetendheid inzake Stirco, Biztax of P&O-materie (vb. mijn vraag tot delen van de O365-agenda welke nog niet was uitgevoerd...) Het draagt allemaal niet bij tot een vlotte samenwerking met mij en met de collega’s. Tijdens dit gesprek gaf je aan om je hierop wat toe te leggen, doch in praktijk heb ik dit spijtig genoeg niet gemerkt.

Medewerker

Ondergetekende gaat niet akkoord met de eindvermelding en behoudt zich het recht voor om een schriftelijke motivering te bezorgen aan de beroepscommissie.”

Aan verzoeker wordt voor de evaluatiecyclus 2016 een eindvermelding ‘te verbeteren’ toegekend, wat in het evaluatieverslag wordt gemotiveerd als volgt:

“Prestatiedoelstellingen

De vaststellingen zijn toegelicht ad hoc de respectievelijke doelstellingen. De referentiedocumenten zijn in crescendo opgelijst.

Afhandelingsritme controles

-Meermaals niet behaald ondanks de gemaakte afspraken en aansporingen in de loop van het jaar (3 functioneringsgesprekken);

-Na correctie van de afgehandelde werklast werd ook op het einde van het jaar de doelstelling niet behaald. Het gebrek aan continuïteit tussen het opstarten en afsluiten van de opdrachten is niet te verantwoorden voor een expert-taxatie met een jarenlange ervaring.

Q-controle:

In de geverifieerde dossiers GO werden er opmerkingen gemaakt waaruit blijkt dat je de richtlijnen in de controlemodellen en in het Proces 20 bij herhaling niet naleeft. De controle werkzaamheden zijn onvolledig uitgevoerd voor verschillende opdrachten.

Controlewerkzaamheden voor TP-cel:

Uit de diverse verslagen van de toenmalige leider van de cel TP kan besloten worden dat je niet [...] zoveel tijd nodig had om de dossiers TP-cel nog af te sluiten.

-Voor de afwerking van de laatste TP dossiers werd aan jou eveneens krediet verleend door de leider van de cel TP. Blijkbaar is er voor 3 TP dossiers die je nog diende af te werken voor 30/06/2016 een grijze zone tussen de laatste controlebezoeken midden 2015 en het ogenblik waarop midden 2016 de respectievelijke verificatieverslagen zijn opgesteld.

Ontwikkelingsdoelstellingen

De vaststellingen zijn toegelicht ad hoc de respectievelijke doelstellingen. De referentiedocumenten zijn in crescendo opgelijst.

-Het aanhoudend trage afhandelingsritme, zowel voor GO dossiers als TP-cel dossiers, in combinatie met de bij herhaling vastgestelde onvolledige uitgevoerde controlewerkzaamheden duidt op weinig gedrevenheid om initiatieven te nemen om zijn eigen functionering te verbeteren en op een gebrek aan kennis van zijn eigen competenties en beperkingen.

Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst

De vaststellingen zijn toegelicht ad hoc de respectievelijke doelstellingen. De referentiedocumenten zijn in crescendo opgelijst.

-Opmerking gemaakt over het invullen van de prikkart in stelsel 1 en het naleven van de stamtijden (crescendo/planningsgesprek 4/03/2016). Gelijkaardige opmerkingen werden reeds gemaakt voor 2015 (crescendo 2015). Vanaf 1/04/2016 past XXXX stelsel 2 toe. Het probleem stelt zich sindsdien niet meer.

-Opmerkingen op de waarden van de FOD, meer bepaald correctheid, integriteit en gedrevenheid.

Bijdrage aan de teamprestaties

De vaststellingen zijn toegelicht ad hoc de respectievelijke doelstellingen. De referentiedocumenten zijn in crescendo opgelijst. Geen loyaliteit met de teamdoelstellingen wat het behalen van de individuele doelstellingen betreft.”

Deze evaluatie met vermelding ‘te verbeteren’ is de eerste bestreden beslissing.

3.9. Op 17 februari 2017 stelt verzoeker een beroep in bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën tegen de hem toegekende vermelding ‘te verbeteren’ voor de evaluatiecyclus 2016.

Op 10 oktober 2017 nodigt de voorzitter van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie (hierna: de beroepscommissie) verzoeker en diens hiërarchische meerdere uit voor de zitting van de beroepscommissie op 26 oktober 2017.

3.10. Naar aanleiding van de geplande zitting van de beroepscommissie van 26 oktober 2017 dient verzoeker een verweerschrift in bij de beroepscommissie. Daarin wordt betwist dat voldaan is aan de in artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 ‘betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt’ (hierna: het koninklijk besluit van 24 september 2013) opgenomen criteria om een eindvermelding ‘te verbeteren’ toe te kennen en wordt gepoogd aan te tonen dat voldaan is aan de in artikel 13 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 opgenomen voorwaarden om een eindvermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ te krijgen.

Dit verweerschrift wordt door de hiërarchische meerdere van verzoeker in een nota beantwoord. Daarin komt hij tot het volgende algemeen besluit:

“Op basis van artikel 14 van het KB 24/09/2013 is een ‘te verbeteren’ te geven als de prestatiedoelstellingen zijn behaald tussen 50% en 70% ofwel er competenties niet zijn ontwikkeld nodig voor het uitoefenen van de functie ofwel wanneer iemand te weinig beschikbaar was voor de

gebruikers van de dienst. In huidig geval zijn zeker de prestatiedoelstellingen niet behaald met het verzwarende element dat de teamprestaties ook hieronder lijden. Een ‘te verbeteren’ is dus zeker aangewezen in het licht van artikel 14 KB 24/09/2013.”

3.11. Na verzoeker en de hiërarchische meerdere op 26 oktober 2017 te hebben gehoord, adviseert de beroepscommissie op 21 november 2017 om de aan verzoeker toegekende vermelding ‘te verbeteren’ te behouden, wat wordt gemotiveerd als volgt:

“Overwegende dat de evaluatiecyclus betrekking heeft op de periode van 01/01/2016 tot 31/12/2016 en dat de eindvermelding ‘te verbeteren’ werd toegekend;

Gezien het verslag van het functiegesprek op 18 februari 2014, het verslag van het planningsgesprek op 4 maart 2016, de verslagen van de functioneringsgesprekken op 29 april 2016, 31 augustus 2016 en 30 november 2016 en het verslag van het evaluatiegesprek op 25 januari 2017;

Overwegende dat de doelstellingen in het planningsgesprek zeer uitgebreid en meetbaar zijn omschreven met een toegekende weging per doelstelling en een vooropgesteld afhandelingsritme, en deze een goed beeld geven van het takenpakket van XXXX;

Overwegende dat het artikel 14 § 1 van het koninklijk besluit van 23 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt bepaalt dat de vermelding ‘te verbeteren’ wordt toegekend aan het personeelslid dat:

- ofwel maar tussen de 50 en 70% van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;
- 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;
- 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.

Overwegende dat [...] XXXX tot 31 maart 2016 was tewerkgesteld in de afdeling Transfer Pricing en vanaf 1 april 2016 op de dienst Grote Ondernemingen; dat het behandelen van fiscale dossiers op het gebied van verrekenprijzen vermeld wordt in het functiegesprek van 18 februari 2014 zodat het gehele takenpakket van de evaluatiecyclus 2016 erin vervat zit;

Overwegende dat het functioneringsgesprek van 29 april 2016 plaatsvond

in aanwezigheid van de heer [D.V.D.S.] teneinde de werkzaamheden bij de dienst TP te beoordelen en de heer [G.N.] teneinde de in het planningsgesprek opgenomen doelstellingen en afspraken nader te concretiseren; dat blijkt dat de doelstellingen van de dienst TP slechts gedeeltelijk behaald zijn en wordt vooropgesteld dat tegen 30 juni 2016 alles dient afgewerkt te zijn;

Overwegende dat in het functioneringsgesprek van 31 augustus 2016 wordt vastgesteld dat het opstarten van de dossiers en het afhandelingsritme ervan vertraging oploopt en dat de suggestie wordt gedaan om het time-management te optimaliseren;

Overwegende dat ten tijde van het functioneringsgesprek van 30 november blijkt dat de opgebouwde achterstand werd weggewerkt maar dit ten koste ging van de kwaliteit van de behandelde dossiers;

Overwegende dat het evaluatieverslag een groot aantal doelstellingen als niet behaald aanmerkt; dat de maandelijkse afhandelingsritmes niet of met vertraging werden behaald; dat er, rekening houdend met zijn ervaring, geen verklaring is voor het gebrek aan continuïteit tussen het opstarten en afsluiten van de controlewerkzaamheden; dat de voorgeschreven processen die ertoe dienen de fiscale gelijkheid van de belastingplichtigen te garanderen niet afdoende werden gevolgd; dat dit een weerslag heeft op het gehele team en als dusdanig als een verzwarend element wordt beschouwd;

Overwegende dat [...] XXXX intern tot niveau A is opgeklommen, erin slaagt om aanzienlijke inkomstenverhogingen te realiseren en aldus blijk geeft van een gedegen kennis van de fiscale materie; dat hem in de voorgaande evaluatiecyclus een ‘voldoet aan de verwachtingen’ werd toegekend maar daarbij evenwel een aantal aandachtspunten werden geformuleerd die zich verder hebben gemanifesteerd in 2016.”

Dat is de tweede bestreden beslissing.

De stafdienst Personeel en Organisatie van de FOD Financiën en verzoeker worden op 24 november 2017 per e-mail in kennis gesteld van dit advies van de beroepscommissie.

3.12. Op 5 december 2017 brengt de voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën verzoeker ervan op de hoogte dat de vermelding ‘te verbeteren’ voor de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 definitief wordt en hij deelt hem het advies van de beroepscommissie van 21 november 2017 mee.

IV. Ontvankelijkheid

Exceptie

4. De verwerende partij werpt op dat het beroep onontvankelijk is in zoverre het gericht is tegen het advies van de beroepscommissie van 21 november 2017 (de tweede bestreden beslissing). Zij argumenteert dat uit de artikelen 31 en 32 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 kan worden afgeleid dat de tenuitvoerlegging van de vermelding wordt geschorst in afwachting van het resultaat van het beroep bij de beroepscommissie en dat, indien de beroepscommissie voorstelt om de vermelding te behouden, deze definitief wordt. Op grond daarvan kan naar het oordeel van de verwerende partij worden besloten dat de beroepscommissie enkel een adviesbevoegdheid heeft, zodat het voorstel van de beroepscommissie van 21 november 2017 niet kan worden aangevochten.

Beoordeling

5. In verband met het instellen van een beroep tegen een evaluatieverslag en de daarin toegekende vermelding, bepaalt artikel 30/1 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, het volgende:

“Binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van het verslag kan het personeelslid een schriftelijk beroep instellen tegen dit verslag en de vermelding die hem toegekend is.

Het beroep wordt ingesteld bij de leidend ambtenaar, die onmiddellijk, bij voorkeur per e-mail, een ontvangstbericht stuurt en het beroep onverwijld doorgeeft aan de bevoegde beroepscommissie. De leidend ambtenaar bezorgt deze ook een afschrift van het in artikel 21 bedoelde individuele evaluatiedossier.

Het beroep is opschortend. In voorkomend geval vangt de in artikel 33 bepaalde periode van zes maanden slechts aan op de dag na die waarop de leidend ambtenaar het personeelslid het advies van de bevoegde commissie meedeelde samen met de beslissing die hij eventueel genomen heeft.”

Aangaande het advies van de beroepscommissie en de aan het personeelslid toegekende eindvermelding na het instellen van het beroep, bepalen de artikelen 31 en 32 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016:

“Art. 31. Het met redenen omkleed advies van de commissie bestaat hetzij uit een voorstel van behoud van de toegekende vermelding, hetzij uit een voorstel van een gunstigere vermelding.

De voorzitter van de commissie deelt het advies mee aan de leidend ambtenaar en aan het personeelslid in beroep binnen de vijftien werkdagen en bezorgt er een kopie van aan de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

Art. 32. Indien de commissie heeft voorgesteld de vermelding te wijzigen, neemt de leidend ambtenaar de beslissing hetzij de vermelding te wijzigen overeenkomstig het advies van de commissie, hetzij de oorspronkelijke vermelding te bevestigen. Hij deelt zijn beslissing aan het personeelslid in beroep mee binnen de twintig werkdagen na de ontvangst van het advies.

Indien de beroepscommissie heeft voorgesteld de vermelding te behouden, wordt deze definitief. De leidend ambtenaar brengt er het personeelslid in beroep onmiddellijk van op de hoogte en deelt hem het advies mee.”

Uit deze bepalingen blijkt dat het beroep van een personeelslid de beslissing omtrent zijn evaluatie schorst. Zo de beroepscommissie vervolgens adviseert om de aan het personeelslid toegekende vermelding te wijzigen, dient de leidend ambtenaar een nieuwe beslissing te nemen. Indien de beroepscommissie echter adviseert om de aan het personeelslid in zijn evaluatieverslag toegekende vermelding te behouden, dan wordt die vermelding definitief. De leidend ambtenaar brengt het personeelslid daarvan op de hoogte en deelt het advies van de beroepscommissie mee. De leidend ambtenaar neemt in dat geval geen nieuwe beslissing.

6. Te dezen heeft de beroepscommissie voorgesteld om de aan verzoeker door zijn hiërarchische meerdere toegekende vermelding ‘te verbeteren’ te behouden. Overeenkomstig artikel 32, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 is die vermelding daardoor definitief geworden, zonder dat een nieuwe beslissing inzake verzoekers evaluatie moest

worden genomen. Het advies van de beroepscommissie is bijgevolg een aanvechtbare rechtshandeling.

7. De exceptie wordt verworpen.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

8. Het auditoraat stelt in zijn verslag de verwerping voor van het eerste middel. In zijn laatste memorie stelt verzoeker dat hij “[b]ehoudens wat betreft het eerste middel [...] niet akkoord [kan] gaan met de conclusies van het verslag”. Hieruit kan worden afgeleid dat verzoeker niet langer volhardt in het eerste middel. De Raad van State ziet overigens geen redenen om het standpunt van het auditoraatsverslag niet bij te vallen.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

9. Het tweede middel is genomen uit de schending van artikel 7, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

Verzoeker voert aan dat zijn functie in de loop van het evaluatiejaar 2016 belangrijke wijzigingen heeft ondergaan. Tot 31 maart 2016 werkte hij bij de afdeling *Transfer Pricing* maar vanaf 1 april 2016 was hij tewerkgesteld bij de pijler GO Leuven. Volgens verzoeker had het functiegesprek van februari 2014 specifiek betrekking op de functie bij de afdeling *Transfer Pricing*. Omdat zijn functie vanaf 1 april 2016 is gewijzigd en de inhoud van de twee uitgeoefende functies wezenlijk verschilt, was naar het oordeel van verzoeker dan ook een nieuw functiegesprek vereist. Het bestuur heeft, aldus verzoeker, evenwel nagelaten door middel van een functiegesprek de belangrijke

veranderingen in zijn functie duidelijk te maken en hij diende zijn gewijzigde functie aan te vatten zonder een duidelijk beeld van de nieuwe werkwijze en procedures. Later werd hem dan door zijn leidinggevende verweten dat hij niet onmiddellijk het vooropgestelde afhandelingsritme behaalde.

10. In de memorie van wederantwoord betoogt verzoeker dat zijn belangen werden geschaad doordat geen nieuw functiegesprek werd georganiseerd. Hij blijft bij zijn standpunt dat het functiegesprek van 18 februari 2014 niet langer kon dienen als grondslag voor de evaluatiecyclus 2016 omdat zijn functie belangrijke veranderingen heeft ondergaan. Hij legt uit dat de afdeling *Transfer Pricing* een gespecialiseerde controledienst is die zich – anders dan de centra Grote Ondernemingen – niet bezighoudt met de algemene Belgische fiscaliteit, maar enkel met de specifieke toepassingen inzake verrekenprijzen en internationale winstverschuivingen. Bij de dienst GO Leuven worden geen gespecialiseerde controles uitgevoerd maar wordt meer gewerkt als “generalist”. De controleopdrachten en opgelegde controleaanpak bij een centrum Grote Ondernemingen worden dan ook op een heel andere manier bepaald en georganiseerd dan de controleopdrachten bij de afdeling *Transfer Pricing*. Op het moment dat hij werd overgeplaatst naar het centrum GO Leuven kreeg hij evenwel geen aangepaste functiebeschrijving, geen functiegesprek en niet de minste uitleg over het gebruik van specifieke toepassingen en programma’s.

11. In zijn laatste memorie doet verzoeker nog gelden dat de generieke functiebeschrijvingen een rubriek 12 bevatten, bedoeld om de functie te contextualiseren. Volgens verzoeker moet dit gebeuren met een functiegesprek, telkens wanneer de functie belangrijke wijzigingen ondergaat, en kan deze stap niet worden vervangen door een planningsgesprek.

Beoordeling

12. Artikel 7, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, luidt:

“Er vindt een functiegesprek plaats in het begin van de evaluatieperiode wanneer het personeelslid vastbenoemd wordt, in dienst genomen wordt of van functie verandert. Er wordt ook een functiegesprek gehouden wanneer de functie belangrijke veranderingen ondergaat.”

13. In tegenstelling tot wat verzoeker beweert, heeft het functiegesprek van 18 februari 2014 niet specifiek betrekking op zijn functie bij de afdeling *Transfer Pricing*, maar op de functie attaché dossierbeheer (DSA805), zonder dat het specifiek een welbepaalde afdeling beoogt.

Het planningsgesprek, de functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek van de evaluatiecyclus 2016 betreffen allemaal diezelfde functie van attaché dossierbeheer (DSA805) waarop het functiegesprek van 18 februari 2014 betrekking had. Dat verzoeker eerder op een andere dienst – de afdeling *Transfer Pricing* – was tewerkgesteld dan de dienst waar hij was tewerkgesteld tijdens het grootste deel van zijn evaluatiecyclus 2016 – het centrum GO Leuven – doet bijgevolg geen afbreuk aan het feit dat hij nog steeds dezelfde functie van attaché dossierbeheer (DSA805) uitoefent. Verzoeker is dus geenszins van functie veranderd, in de zin van artikel 7, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

Evenmin kan worden aangenomen dat er sprake is van belangrijke veranderingen aan de functie. Hoewel er nuances en verschillen kunnen bestaan in de concrete uitoefening van de functie op verschillende diensten, is verzoeker steeds dezelfde functie van attaché dossierbeheer (DSA805) blijven uitoefenen.

Er kan dan ook niet worden ingezien dat er enige aanleiding zou hebben bestaan om naar aanleiding van de evaluatiecyclus 2016, en na zijn overgang naar het centrum GO Leuven, met toepassing van artikel 7, eerste lid,

van het koninklijk besluit van 24 september 2013, met verzoeker een nieuw functiegesprek te houden.

14. Voor zover verzoeker zich gegriefd acht doordat hij geen aangepaste functiebeschrijving, geen functiegesprek en niet de minste uitleg over het gebruik van specifieke toepassingen en programma's kreeg naar aanleiding van zijn overplaatsing naar het centrum GO Leuven, gaat hij eraan voorbij dat, naast het functiegesprek dat met hem was gehouden op 18 februari 2014 en dat nog steeds bleef gelden voor zijn tewerkstelling bij het centrum GO Leuven, reeds begin maart 2016 een planningsgesprek met hem werd gehouden. In dit planningsgesprek werden zeer uitgebreid zijn prestatiedoelstellingen, ontwikkelingsdoelstellingen, beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en bijdrage aan de teamprestaties omschreven voor zijn functie bij het centrum GO Leuven. Verzoeker kan dan ook niet beweren dat hij niet wist wat van hem werd verwacht.

15. Het tweede middel is niet gegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

16. Het derde middel is genomen uit de schending van de artikelen 8, zesde lid, en 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

Verzoeker voert aan dat in zijn evaluatiedossier een document ‘functioneringsgesprek’ van 30 november 2016 zit dat niet de neerslag bevat van een functioneringsgesprek. Hij licht toe dat hij op 30 november 2016 op eigen initiatief aan zijn leidinggevende een update heeft gegeven van de door hem afgehandelde dossiers. Dit onderhoud betrof een informeel gesprek en dus geen functioneringsgesprek. In het laatstgenoemde geval zou hij immers vooraf een dergelijk gesprek hebben moeten aanvragen en zou zijn leidinggevende daarvan ontvangstmelding hebben moeten doen. Dat hij op 12 januari 2017 vervolgens een e-mail ontving van zijn leidinggevende met de vraag om de schriftelijke weergave van het gesprek van 30 november 2016 door te nemen en te ondertekenen, kwam dan ook als een verrassing. Daarbij komt dat het document een aantal opmerkingen bevatte waarmee hij niet akkoord kon gaan en waarover hij zich diende te beraden alvorens zijn opmerkingen te doen gelden. Toen hij op 24 januari 2017 zijn schriftelijke opmerkingen wilde formuleren, bleek het ‘functioneringsgesprek’ op expliciete vraag van zijn leidinggevende afgesloten te zijn in de toepassing ‘Crescendo’ en bijgevolg heeft hij niet de mogelijkheid gehad om zijn opmerkingen te formuleren.

Voorts voert verzoeker aan dat bij de beoordeling van de vijfde prestatiedoelstelling in het evaluatieverslag een e-mail van 29 januari 2017 van zijn toenmalige dienstchef van de afdeling *Transfer Pricing* is opgenomen. Deze e-mail dateert van na het evaluatiegesprek van 25 januari 2017 en het was voor verzoeker dan ook onmogelijk om hierop zijn op- en aanmerkingen te laten opnemen.

Verzoeker besluit dat uit het voorgaande blijkt dat hij zich niet heeft kunnen verdedigen tegen de eenzijdige kwalificatie van het gesprek van 30 november 2016 als functioneringsgesprek en tegen de inhoud van de e-mail van 29 januari 2017 die is opgenomen in zijn evaluatieverslag.

17. In de memorie van wederantwoord doet verzoeker gelden dat de verwerende partij zich een bevoegdheid heeft toegeëigend die zij niet heeft, namelijk het kwalificeren van een informeel gesprek als functioneringsgesprek.

Voor zover de verwerende partij stelt dat verzoeker heeft nagelaten om te reageren op dit ‘functioneringsgesprek’ hoewel hem daartoe de mogelijkheid werd verleend, verwijst verzoeker naar zijn verzoekschrift waarin hij heeft uiteengezet dat toen hij op 24 januari 2017 zijn schriftelijke opmerkingen wou formuleren, het ‘functioneringsgesprek’ reeds was afgesloten.

Wat de vermelding in het evaluatieverslag van de e-mail van 29 januari 2017 betreft, benadrukt verzoeker dat deze e-mail dateert van na het evaluatiegesprek van 25 januari 2017. Hij stelt dat het evaluatieverslag de weergave moet zijn van het evaluatiegesprek en dat het dan ook niet kan dat rekening wordt gehouden met elementen die tijdens het gesprek niet voorhanden waren. Dat de geëvalueerde nadien nog opmerkingen kan maken op het verslag doet daar volgens verzoeker geen afbreuk aan.

Ten slotte betwist verzoeker de stelling van de verwerende partij dat hij de opmerkingen uit de e-mail van 29 januari 2017 slechts gedeeltelijk heeft weerlegd en hij verwijst naar zijn uiteenzetting bij het vierde middel in het verzoekschrift. Wat het afhandelingsritme betreft, verwijst hij naar de verslagen van de functioneringsgesprekken van 29 april 2016 en van 31 augustus 2016, waarin deze doelstelling als ‘behaald’ wordt bestempeld. Dit is volgens verzoeker de expliciete bevestiging dat alle dossiers inzake ‘*transfer pricing*’ op 30 juni 2016 werden afgesloten en dat alle vooropgestelde afhandelingsdata werden gerespecteerd.

18. In zijn laatste memorie herhaalt verzoeker dat aangezien de evaluator geen ontvangstmelding heeft gedaan van een aangevraagd functioneringsgesprek, het informeel gesprek van 30 november 2016 niet als functioneringsgesprek kan worden beschouwd zonder artikel 8, zesde lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 te schenden.

Voorts betwist hij te hebben nagelaten om zijn opmerkingen te formuleren op het verslag van 12 januari 2017 van het gesprek van 30 november 2016 en hij argumenteert dat aangezien de datum van het evaluatiegesprek bepaald was op 25 januari 2017, hij tot 24 januari 2017 de tijd had om opmerkingen te formuleren. Op 23 januari 2017 werd de antwoordmogelijkheid evenwel afgesloten zonder dat hij zijn opmerkingen kon formuleren, waardoor artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 is geschonden. Hij merkt daarbij op dat het bovendien niet zo was dat hij vanaf 30 november 2016 de kans had om op het verslag te reageren aangezien dat zijn laatste werkdag voor 2016 was. Begin januari 2017 was hij terug op kantoor en toen werd hij geconfronteerd met het feit dat de evaluator het gesprek van 30 november 2016 kwalificeerde als functioneringsgesprek en dat daarin opmerkingen werden vermeld waarmee hij niet akkoord kon gaan en waarover hij zich diende te beraden.

Wat betreft de verwijzing in het evaluatieverslag naar de e-mail van 29 januari 2017 die dateert van na het evaluatiegesprek, doet verzoeker nog gelden dat pas in het evaluatieverslag dat hem op 14 februari 2017 werd betekend voor het eerst melding werd gemaakt van die e-mail. Volgens verzoeker was de evaluatie op 14 februari 2017 definitief en had hij toen geen recht op antwoord meer, enkel nog de mogelijkheid om een beroep in te stellen bij de beroepscommissie. Dat hij op 2 maart 2017 het evaluatieverslag heeft ondertekend is, aldus verzoeker, louter het gevolg van de verplichting die daartoe bestaat. Daaruit kan evenwel niet worden afgeleid dat hij toen nog de kans had om zijn opmerkingen op het evaluatieverslag (en de e-mail van 29 januari 2017) te laten opnemen. De eindvermelding ‘te verbeteren’ was immers al definitief

sedert 14 februari 2017 en de beroepstermijn van twintig dagen heeft op die datum een aanvang genomen.

Beoordeling

19. Artikel 8 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, luidt:

“Tijdens de evaluatieperiode wordt, telkens dat nodig is, een functioneringsgesprek gehouden tussen de evaluator en het personeelslid.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen onder meer aan bod komen :

1° oplossingen voor knelpunten in verband met het functioneren van het personeelslid;

2° oplossingen voor knelpunten die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en de werking van de dienst, de begeleiding door de evaluator als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen de huidige functie;

4° de loopbaanperspectieven en -verwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen in onderling akkoord worden aangepast tijdens het functioneringsgesprek.

In het voorkomend geval, moeten de prestatiedoelstellingen verenigbaar zijn met de syndicale voorrechten bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden aangepast in geval van wijziging van de arbeidsregeling.

Het personeelslid kan een functioneringsgesprek vragen. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding bij voorkeur per e-mail.

Indien een personeelslid gedurende meer dan vijftig werkdagen ononderbroken afwezig is, nodigt de evaluator hem uit voor een functioneringsgesprek bij zijn werkhervatting behalve als op dat ogenblik een evaluatiegesprek moet plaatsvinden, overeenkomstig artikel 9, vierde lid.”

Artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, bepaalt:

“Na afloop van het functiegesprek, het planningsgesprek, de functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek stelt de evaluator een verslag op.

Onverminderd het artikel 30/1, heeft het personeelslid het recht om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag. De evaluator doet hem hiervan een ontvangstmelding bij voorkeur per e-mail.”

20. Uit het verslag dat werd opgesteld van het gesprek van 30 november 2016 tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere blijkt dat hierin de tijdens het planningsgesprek bepaalde prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen werden overlopen, alsook wat tijdens het planningsgesprek werd bepaald in verband met de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en de bijdrage aan de teamprestaties, en dat telkenmale werd nagegaan in welke mate deze doelstellingen tot dan toe al dan niet werden behaald door verzoeker. Daarnaast werd ook het functioneren van verzoeker in het algemeen door zijn hiërarchische meerdere besproken. Verzoekers stelling dat het gesprek louter een update betrof van de door hem afgehandelde dossiers die hij op eigen initiatief aan zijn leidinggevende heeft gegeven, kan dan ook niet worden bijgevalen. Overeenkomstig artikel 8, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 kan een functioneringsgesprek worden georganiseerd “telkens dat nodig is”. De geëvalueerde, maar uiteraard ook de evaluator, kunnen daartoe het initiatief nemen. Voorts is het onmiskenbaar zo dat tijdens het gesprek van 30 november 2016 elementen aan bod zijn gekomen die op grond van artikel 8, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 aan bod kunnen komen tijdens een functioneringsgesprek. Voor zover verzoeker artikel 8, zesde lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 geschonden acht, verliest hij uit het oog dat artikel 8 in zijn geheel moet worden gelezen. En uit de lezing van dit artikel in zijn geheel blijkt dat het op 30 november 2016 gevoerde gesprek kan worden gekwalificeerd als een functioneringsgesprek.

21. Verzoekers argumentatie dat hij op het functioneringsgesprek van 30 november 2016 geen opmerkingen heeft kunnen formuleren, kan evenmin worden bijgevalen. Uit het administratief dossier blijkt namelijk dat hem via de toepassing ‘Crescendo’ het formulier van dit functioneringsgesprek werd bezorgd en dat hem toen reeds werd gevraagd dit document aan te vullen en zijn

opmerkingen te geven en het terug te sturen naar zijn chef, alsook om het formulier te ondertekenen na het geven van eventuele opmerkingen. Aangezien verzoeker dit heeft nagelaten, werd hem met een e-mail van 12 januari 2017 door zijn hiërarchische meerdere nogmaals gevraagd dit verslag door te nemen en te ondertekenen, en dit voor het gesprek van “volgende week”. Verzoeker, die niet betwist dat hij op dat moment niet met vakantie was, wist aldus dat er kortelings een evaluatiegesprek zou volgen en dat hij vóór dit evaluatiegesprek zijn eventuele opmerkingen diende te formuleren op het verslag van het functioneringsgesprek van 30 november 2016. Vermits verzoeker dit binnen de week na de e-mail van 12 januari 2017 nog steeds niet had gedaan, werd het functioneringsgesprek op 24 januari 2017 elektronisch afgesloten, wat werd gemotiveerd met de vermelding dat verzoeker meermaals werd gevraagd het formulier te ondertekenen, maar zonder gevolg. Hieruit blijkt dat verzoeker, zelfs meermaals, de mogelijkheid werd geboden om opmerkingen te formuleren op het verslag van het functionerings-gesprek van 30 november 2016, maar dat hijzelf heeft nagelaten om dit te doen. Dat hij toch nog op 24 januari 2017 zijn opmerkingen wou formuleren, is een loutere bewering waarvan niet blijkt dat hij dit destijds ook zo aan de verwerende partij heeft gemeld. Bovendien moet worden aangenomen dat verzoeker ruimschoots de mogelijkheid had om dit vóór 24 januari 2017 te doen. Daar hij dit heeft nagelaten, kan het de verwerende partij bezwaarlijk ten kwade worden geduid dat zij – na verzoeker herhaaldelijk te hebben uitgenodigd zijn opmerkingen te formuleren – heeft besloten dit functioneringsgesprek elektronisch af te sluiten. Het is aan verzoeker toe te schrijven dat hij zijn opmerkingen op het functioneringsgesprek niet heeft doen gelden. Artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 is, wat dit functioneringsgesprek betreft, dan ook niet geschonden.

22. Voor zover verzoeker artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 eveneens geschonden acht doordat in het verslag van het evaluatiegesprek wordt verwezen naar een e-mail van 29 januari 2017 van de toenmalige teamchef van de afdeling *Transfer Pricing* die dateert van na het evaluatiegesprek van 25 januari 2017 en waarover hij geen opmerkingen heeft

kunnen formuleren, moet worden opgemerkt hetgeen volgt. Artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 bepaalt dat de evaluator na afloop van het evaluatiegesprek een verslag opstelt en dat het personeelslid het recht heeft om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in dat verslag. Dit betekent *in casu* dat verzoeker na het evaluatiegesprek van 25 januari 2017 de mogelijkheid diende te krijgen om in het verslag van dat gesprek zijn opmerkingen te doen gelden. Het evaluatieverslag is door verzoekers hiërarchische meerdere en de hiërarchie ondertekend op respectievelijk 14 en 13 februari 2017. Vervolgens werd het verslag aan verzoeker gestuurd. Verzoeker had derhalve de kans om vanaf 14 februari 2017 zijn opmerkingen op het verslag – en dus ook op de e-mail van 29 januari 2017 waarnaar in het evaluatieverslag uitdrukkelijk wordt verwezen – te formuleren en dit uiterlijk tot op het moment van het ondertekenen van het verslag, hetgeen verzoeker op 2 maart 2017 heeft gedaan. Dat hem in het verslag reeds de vermelding ‘te verbeteren’ was toegekend en dat de termijn om beroep in te stellen tegen die vermelding een aanvang had genomen, doet aan die conclusie geen afbreuk. Uit niets blijkt immers dat verzoeker de kans moet hebben om zijn opmerkingen op het verslag te formuleren alvorens een beoordeling wordt gegeven. Verzoeker toont derhalve ook met dit argument geen schending aan van artikel 11 van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

23. Het derde middel is niet gegrond.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

24.1. Het vierde middel is genomen uit de schending van de artikelen 13, § 1, en 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

Verzoeker voert aan dat hem ten onrechte de vermelding ‘te verbeteren’ is toegekend terwijl hij de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ had moeten krijgen.

24.2. Wat de *prestatiedoelstellingen* betreft, doet verzoeker gelden dat het totale gewicht ervan niet 100%, maar 85% bedraagt, zodat het onmogelijk is vast te stellen op welke wijze en met welke cijfergegevens de evaluator heeft beslist dat slechts tussen de 50 en 70% van de doelstellingen werden behaald, aangezien reeds het uitgangspunt foutief is.

Voorts betoogt verzoeker dat hij het overgrote deel van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd en dat in elk geval niet op objectieve en meetbare wijze wordt aangetoond dat slechts tussen de 50 en 70% van de prestatiedoelstellingen werden behaald, zodat op deze grond geen vermelding ‘te verbeteren’ kon worden toegekend. Verzoeker adstrueert zijn stelling als volgt.

- Prestatiedoelstelling 1:

De kwalificatie ‘niet behaald’ voor de eerste en de derde deeldoelstelling strookt niet met de werkelijkheid. De tabel met afwerkingspercentages die de hiërarchische meerdere heeft opgesteld, toont duidelijk aan dat het afwerkingspercentage vanaf november 2016 werd behaald en de tussentijdse afhandelingsdoelstelling dus reeds in november 2016 werd behaald. Overigens is de afhandelingsdoelstelling algemeen geformuleerd waaruit kan worden afgeleid dat het eerder om een richtlijn gaat die niet is aangepast aan de individuele situatie van de medewerker. Het behalen van de vermelding ‘behaald’ of ‘niet behaald’ kan hiervan dus niet afhangen. In 2016 moest een inhaalbeweging worden gemaakt wat betreft het afwerken van dossiers en dit werd tot een goed einde gebracht. De achterstand die was opgelopen, is te verklaren vanuit drie objectieve gronden. Vooreerst is er het feit dat hij tweeënhalf jaar werkzaam was bij de cel Verrekenprijzen vooraleer hij startte bij het team GO. Hij was minder vertrouwd met de applicaties van het team GO en het is dan ook logisch dat hij tijd nodig had om zich terug in te werken. Ten tweede is er het gegeven dat in april 2016 aanvankelijk nog enkele bijkomende dossiers werden toegekend, wat

later weer werd ingetrokken. Het betrof “imperatieve dossiers” met een absolute prioriteit en in afwachting van verdere instructies met betrekking tot deze dossiers, mochten de toegekende indicatieve dossiers nog niet worden opgestart. Tegen de zomer werd dan meegedeeld dat de controle van de aanvankelijk geselecteerde imperatieve dossiers niet doorging. Door deze omstandigheden en de wijze waarop hierover werd gecommuniceerd liep de aankondiging van de andere indicatieve dossiers uiteraard vertraging op, wat een invloed had op het tussentijdse afhandelingsritme. Het is betreurenswaardig dat dit niet wordt aangehaald in de evaluatie, nu de hiërarchische meerdere mee aan de basis lag van de vertraging in het afhandelingsritme van de dossiers. Ten derde is er het feit dat men bij een grondige controle van grote vennootschappen de timing niet altijd in de hand heeft. Er moet met verschillende partijen worden onderhandeld en alleen al rekening houden met de agenda van deze partijen leidt ertoe dat een dossier kan aanslepen. Bovendien moet over heel wat zaken worden gediscussieerd en geargumenteed, hetgeen tijd in beslag neemt en ertoe leidt dat een gelijkmatige afwerking van dossiers tijdens het werkjaar in de praktijk quasi onmogelijk is. Uit het voorgaande moet dan ook worden besloten dat de eerste prestatiedoelstelling grotendeels werd behaald. Nergens wordt aangetoond dat minder dan 70% van deze doelstelling werd gerealiseerd. Bovendien wordt nergens een bepaald gewicht toegekend aan het afhandelingsritme op zich.

- Prestatiedoelstelling 2 en prestatiedoelstelling 3: werden behaald.

- Prestatiedoelstelling 4:

In mei 2017 heeft de administrateur-generaal van de fiscaliteit beslist om de verplichte polyvalentie af te schaffen. Polyvalentie kan enkel nog op vrijwillige basis en kan alleen als ontwikkelingsdoelstelling worden opgenomen. Bijgevolg is de vierde prestatiedoelstelling zoals ze werd geformuleerd onbruikbaar. Bovendien is het onmogelijk in te schatten welk gewicht werd gegeven aan de beoordeling van de polyvalentie in deze doelstelling. Bij de kwaliteitscontrole van de dossiers mag de verwijzing naar de polyvalentie niet in rekening worden gebracht bij het bepalen van het al dan niet behalen van de prestatiedoelstelling. Wat die kwaliteitscontrole betreft, moet worden benadrukt dat de taken die moeten worden uitgevoerd bij het afhandelen van een fiscaal dossier zeer

uitgebreid zijn en verschillende fasen doorlopen. De opmerkingen van de hiërarchische meerdere over de kwaliteit van het werk zijn niet van die aard dat ze een vermelding ‘niet behaald’ verantwoorden. Zo worden er quasi geen inhoudelijke, fiscaaltechnische opmerkingen gegeven. De geciteerde tekortkomingen betreffen voornamelijk het vergeten invullen van tabellen en statistieken of een onderdeel van het verslag. Voorts zijn de opmerkingen deels niet terecht en konden ze worden weerlegd of aangepast indien het ging om vergetelheden. Over de inhoud en de resultaten van de gecontroleerde dossiers wordt met geen woord gerept. Er wordt daarentegen belang gehecht aan de afwerking, het verslag, het invullen van tabellen en statistieken. Het geeft de indruk dat aan het eigenlijke werk – fiscale controle – wordt voorbijgegaan. Dat er wel kwaliteit werd geleverd blijkt uit het overzicht van de doorgevoerde inkomstenwijziging in de behandelde dossiers. Met een totaal van meer dan 5.700.000 euro inkomstenwijziging werd een meer dan gemiddeld resultaat bereikt. Toch wordt nergens een positief woord over het resultaat vermeld. Er wordt enkel eenzijdig benadrukt dat er tekortkomingen zijn inzake formaliteiten zonder dat wordt erkend dat significante resultaten werden behaald. Bovendien wordt tot het functioneringsgesprek van 30 november 2016 de vermelding ‘gedeeltelijk behaald’ toegekend voor de vierde prestatiedoelstelling. Bij de evaluatie een maand later, wordt dit omgezet naar ‘niet behaald’. De opmerkingen van de hiërarchische meerdere bevatten geen elementen die aantonen dat er tijdens de laatste maand zaken zouden zijn gebeurd die een ‘niet behaald’ verantwoorden. Uit het voorgaande moet dan ook worden besloten dat de vermelding ‘niet behaald’ voor de vierde prestatiedoelstelling onterecht en niet gemotiveerd is.

- Prestatiedoelstelling 5:

Dat het afwerken van de TP-dossiers tot 30 juni 2016 in de evaluatie als ‘niet behaald’ wordt aangemerkt terwijl deze doelstelling op 31 augustus 2016 en 30 november 2016 wel als behaald werd beschouwd is niet logisch en niet aanvaardbaar. De betreffende dossiers waren immers op 30 juni 2016 afgehandeld zoals gevraagd. In zoverre er in de evaluatie wordt verwezen naar een e-mail van 29 januari 2017 van de toenmalige teamchef van de dienst

Transfer Pricing, moet worden opgemerkt dat deze dateert van na het evaluatiegesprek, zodat er *de facto* geen mogelijkheid was om daar opmerkingen over te doen gelden.

24.3. Wat de *ontwikkelingsdoelstellingen* betreft, doet verzoeker gelden dat het bestuur niet aannemelijk maakt dat hij de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld, zodat ook op deze grond geen vermelding ‘te verbeteren’ kon worden toegekend.

Wat de *beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst* betreft, doet verzoeker eveneens gelden dat het bestuur niet aantoonde dat hij hieraan is tekort geschoten, zodat ook op deze grond geen vermelding ‘te verbeteren’ kon worden toegekend.

Verzoeker adstrueert het een en ander ook meer concreet.

24.4. Wat de *bijdrage aan de teamprestaties* betreft, doet verzoeker gelden dat niet wordt aangetoond dat dit een verzwarend element kan zijn voor de toekenning van de vermelding ‘te verbeteren’. Verzoeker adstrueert zijn stelling als volgt.

Er is een inconsistentie in de beoordeling van de doelstellingen. Tijdens de drie functioneringsgesprekken werden de doelstellingen als ‘behaald’ beschouwd. Het is onduidelijk waarom nu twee doelstellingen als ‘niet behaald’ worden beoordeeld. In de opmerkingen verwijst de evaluator opnieuw naar de controlewerkzaamheden die reeds aan bod kwamen bij de prestatiedoelstellingen, ontwikkelingsdoelstellingen en beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst. Het is niet correct om steeds hetzelfde te herhalen bij de verschillende doelstellingen. Aangezien de dossiers wel degelijk werden afgehandeld met significante resultaten motiveert de evaluator niet waarom tweemaal de vermelding ‘niet behaald’ werd toegekend. De tegenspraak met de vermeldingen

tijdens de functioneringsgesprekken toont aan dat een specifieke motivering gepast zou zijn. Daarvan is echter geen spoor.

Verzoeker besluit dat hij aan geen enkele voorwaarde voldoet om hem op grond van artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 een vermelding ‘te verbeteren’ toe te kennen, maar wel voldoet aan de drie criteria om met toepassing van artikel 13, § 1, van dit koninklijk besluit de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ te krijgen.

25. In de memorie van wederantwoord weerspreekt verzoeker, wat de eerste en de vijfde prestatiedoelstelling betreft, dat hij niet zou betwisten dat er gebreken zijn vastgesteld, maar deze zou minimaliseren. Hij wijst erop dat hij op bepaalde bemerkingen pas voor de eerste keer heeft kunnen antwoorden in zijn verdediging voor de beroepscommissie en dat elk dossier waarnaar wordt verwezen in detail van commentaar werd voorzien.

In zoverre de verwerende partij betreffende de prestatiedoelstelling over de afhandeling van de taken bij de afdeling *Transfer Pricing* verwijst naar de e-mail van het toenmalige diensthoofd van deze dienst van 29 januari 2017, refereert verzoeker aan zijn uiteenzetting onder het derde middel.

Voor zover de verwerende partij stelt dat aan de voorwaarden van artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 is voldaan, verwijst verzoeker naar de leidraad voor evaluatoren van de FOD Personeel en Organisatie waarin wordt uiteengezet wanneer en hoe een vermelding ‘te verbeteren’ kan worden toegekend. Daarin wordt met betrekking tot de eindvermelding ‘te verbeteren’ bepaald dat de motivering veel preciezer moet zijn, terwijl de motivering ‘voldoet aan de verwachtingen’ weinig of geen berekeningen vereist. Volgens verzoeker kan de verwerende partij niet aantonen dat is voldaan aan één van de criteria van artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 om een vermelding ‘te verbeteren’ toe te kennen.

26. In zijn laatste memorie noemt verzoeker het een gratuite stellingname, dat het een louter materiële vergissing zou zijn dat bij het relatief gewicht van de prestatiedoelstellingen 4 en 5 wordt vermeld 2/20 en 1/20, daar waar dit 2/10 en 1/10 zou moeten zijn. Verzoeker wijst erop dat het relatief gewicht dat door de evaluator aan de prestatiedoelstellingen werd toegekend hem de eerste maal ter kennis werd gebracht tijdens het planningsgesprek en dat de relatieve gewichten vervolgens tijdens de drie volgende functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek onveranderd bleven, zodat evengoed kan worden aangenomen dat de evaluator dit relatief gewicht telkens heeft bevestigd en bestendigd en dan naar aanleiding van de beroepsprocedure het geweer van schouder heeft veranderd door te poneren dat het om een materiële vergissing zou gaan. Verzoeker benadrukt dat een evaluator zijn taak op nauwkeurige en omzichtige wijze moet uitvoeren en dat het niet de bedoeling kan zijn dat de geëvalueerde de fouten uit diens werk moet halen.

Voorts beklemtoont verzoeker dat hij van oordeel is dat hij het overgrote deel van zijn prestatiedoelstellingen wel heeft behaald. Wat de vijfde prestatiedoelstelling betreft, herhaalt hij dat de dossiers op 30 juni 2016 waren afgehandeld zoals dat was gevraagd. Hij wijst er ook op dat tijdens het functioneringsgesprek van 31 augustus 2016 deze doelstelling expliciet als ‘behaald’ werd beoordeeld, hetgeen impliceert “Afsluiten van de luiken in Stirco”. Naleving gemaakte afspraken met de dienstleider van de TP-cel werden behaald op de voorziene datum van 30 juni 2016. Aangezien de prestatiedoelstelling op 30 juni 2016 was behaald en aangezien er geen prestaties meer werden geleverd voor de afdeling *Transfer Pricing* meent verzoeker dat de quoterings op de evaluatie niet kan verschillen van de quoterings op het functioneringsgesprek. Hij merkt daarbij op dat zowel de teamchef van de dienst GO Leuven als de teamchef van de afdeling *Transfer Pricing* zeer goed op de hoogte waren van de stand van zaken aangaande de dossiers *Transfer Pricing*, wat kan worden afgeleid uit de opmerkingen van de chef op het formulier functioneringsgesprek van 31 augustus 2016. Op de e-mail van 29 januari 2017

waarop de verwerende partij steunt om hem bij de evaluatie toch de beoordeling ‘niet behaald’ toe te kennen heeft verzoeker naar eigen zeggen niet kunnen reageren waardoor zijn recht om zijn opmerkingen op het verslag te doen opnemen duidelijk is miskend.

Beoordeling

27. Artikel 13, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, luidt:

“De vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet:

1° het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen hebben gerealiseerd;

2° over de competenties beschikken die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen of die competenties hebben ontwikkeld als een dergelijke doelstelling tijdens het planningsgesprek was vastgesteld;

3° beschikbaar zijn geweest voor de gebruikers van de dienst;

4° op een behoorlijke manier hebben bijgedragen tot de teamprestaties.

Als het personeelslid aan de eerste drie criteria voldoet, heeft het recht op de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’, behalve als het niet-nakomen van het laatste criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt zonder het voorwerp van een tuchtprocedure uit te maken.”

Artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013, zoals van toepassing ten tijde van verzoekers evaluatiecyclus 2016, bepaalt:

“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.”

28. Tijdens het planningsgesprek op 4 maart 2016 werden voor verzoeker voor de evaluatiecyclus 2016 vijf prestatiedoelstellingen vastgelegd, waarvan de eerste werd onderverdeeld in drie onderdelen en de tweede in twee

onderdelen. Er werden twee ontwikkelingsdoelstellingen vastgelegd, die telkens werden onderverdeeld in drie onderdelen. Er werden twee doelstellingen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst vastgelegd, die telkens werden onderverdeeld in twee onderdelen. Tot slot werden er drie doelstellingen met betrekking tot de bijdrage aan de prestaties van het team vastgelegd.

In het evaluatieverslag, waarin de eindvermelding ‘te verbeteren’ werd toegekend – die werd behouden naar aanleiding van het advies van de beroepscommissie – werd dan geoordeeld dat van de in totaal acht prestatiedoelstellingen en onderdelen er vier ‘niet behaald’ en vier ‘behaald’ werden. Van de in totaal zes ontwikkelingsdoelstellingen en onderdelen werden er vier ‘behaald’ en twee ‘niet behaald’. Van de in totaal vier doelstellingen en onderdelen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst werden er twee ‘behaald’ en twee ‘niet behaald’. Van de drie doelstellingen met betrekking tot de bijdrage aan de teamprestaties werden er twee ‘niet behaald’ en één ‘behaald’.

29.1. Voor zover verzoeker aanvoert dat niet kan worden geconcludeerd dat hij maar tussen de 50 en 70% van de prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd omwille van een foutieve toekenning van het relatieve gewicht dat aan elk van de prestatiedoelstellingen wordt gehecht bij aanvang van de evaluatiecyclus, moet worden opgemerkt dat verzoeker over het gewicht dat aan de prestatiedoelstellingen werd toegekend ten tijde van het planningsgesprek geen opmerkingen heeft geformuleerd. Hij kan dan bezwaarlijk thans voor het eerst beweren dat het uitgangspunt inzake de toekenning van het relatief gewicht dat aan elk van de prestatiedoelstellingen wordt gehecht, foutief is. Voorts moet worden aangenomen dat de vermelding van het getal “20” bij de prestatiedoelstellingen vier en vijf duidelijk een materiële vergissing is. Een optelsom van de verschillende aan elk van de prestatiedoelstellingen toegekende gewichten resulteert in tien. Daaruit kan logischerwijze worden afgeleid dat de bij de prestatiedoelstellingen vier en vijf vermelde gewichten gelezen moeten

worden als 2/10 en 1/10. Verzoeker lijkt dit aanvankelijk ook zo te hebben begrepen aangezien hij hierover tijdens het planningsgesprek geen enkele opmerking heeft gemaakt. Welnu, wanneer de beoordeling mede gebeurt op grond van het aan de prestatiedoelstellingen toegekende gewicht, moet worden vastgesteld dat niet ten onrechte werd geoordeeld dat verzoeker maar tussen de 50 en 70% heeft gerealiseerd. Voor twee onderdelen van de eerste prestatiedoelstelling, voor prestatiedoelstelling vier en voor prestatiedoelstelling vijf werd namelijk geoordeeld dat deze ‘niet behaald’ werden. Aan deze prestatiedoelstellingen werd een gewicht toegekend van 4/10, 2/10 en 1/10, dus in totaal 7/10.

29.2. Voor zover verzoeker aanvoert dat zijn prestatiedoelstellingen foutief werden beoordeeld, moet worden vastgesteld hetgeen volgt.

29.3. Wat de eerste prestatiedoelstelling betreft, wordt in het evaluatieverslag geoordeeld dat verzoeker slechts één onderdeel heeft ‘behaald’, terwijl hij de twee andere onderdelen ‘niet behaald’ heeft. Wat die twee niet behaalde onderdelen betreft, wordt vastgesteld dat ten tijde van minstens één functioneringsgesprek reeds werd geoordeeld dat deze op dat moment slechts ‘gedeeltelijk behaald’ of ‘niet behaald’ waren. De beoordeling ‘niet behaald’ kan voor verzoeker dan ook bezwaarlijk een complete verrassing zijn geweest. Wanneer geen aanzienlijke verbetering wordt vastgesteld door de evaluator voor een (bepaald onderdeel van een) bepaalde prestatiedoelstelling die tijdens een functioneringsgesprek reeds als ‘niet behaald’ of ‘gedeeltelijk behaald’ werd beoordeeld, ligt het in de lijn der verwachtingen dat eenzelfde toekenning ook bij de evaluatie – die in tegenstelling tot een functioneringsgesprek geen beoordeling van een bepaald moment, maar een beoordeling van de volledige evaluatiecyclus behelst – zal gebeuren. Verzoeker toont bijgevolg niet aan dat de beoordeling ‘niet behaald’ voor twee onderdelen van de eerste prestatiedoelstelling ten onrechte is toegekend.

Voor zover verzoeker betwist dat hij het vooropgestelde afhandelingspercentage niet heeft behaald terwijl hij dit afhandelingspercentage vanaf november 2016 wel heeft behaald, gaat hij er volledig aan voorbij dat gedurende de zeven daaraan voorafgaande maanden (namelijk april – oktober 2016) – en dus voor het grootste deel van de evaluatieperiode – het voor die maanden bepaalde afhandelingspercentage telkens niet werd behaald. Verzoekers stelling dat de vooropgestelde doelstelling in verband met het afhandelingsritme eerder algemeen geformuleerd is en dus niet aangepast aan zijn individuele situatie, kan evenmin worden bijgevalen. In het verslag van het planningsgesprek kan dienaangaande het volgende worden gelezen:

“Ingevolge je uitdovende tijdelijke medewerking aan de cel TP start je werkplan bij GO Leuven vanaf 1 april 2016. Logischerwijs is een afwerkingspercentage gespreid over 18 maanden voor jou niet realistisch. Vandaar dat de volgende percentages weerhouden zijn:

januari 2016: 0%
februari 2016: 0%
maart 2016: 0%
april 2016: 5%
mei 2016: 10%
juni 2016: 20%
juli 2016: 30%
augustus 2016: 40%
september 2016: 50%
oktober 2016: 60%
november 2016: 80%
december 2016: 100%.”

Hieruit blijkt dat deze prestatiedoelstelling werd geformuleerd, rekening houdende met de concrete individuele situatie van verzoeker. Dit blijkt trouwens eveneens uit het evaluatieverslag waarin ook telkens wordt vermeld wat gepland was voor het team, naast de vermelding wat gepland was voor verzoeker en de vermelding wat verzoeker effectief heeft gerealiseerd. Verzoeker maakt tot slot al evenmin aannemelijk dat de drie objectieve gronden die hij inroept, zijn achterstand kunnen verklaren. Er kan namelijk van worden uitgegaan dat met deze gronden effectief rekening werd gehouden door zijn evaluator, ofwel reeds bij het opstellen van deze prestatiedoelstelling tijdens het planningsgesprek ofwel

bij de evaluatie, daar steeds met de individuele concrete situatie van verzoeker rekening blijkt te zijn gehouden, zoals hiervóór ook reeds is uiteengezet.

29.4 Wat de vierde prestatiedoelstelling betreft, kan verzoeker zich niet beroepen op een beslissing uit mei 2017 van de administrateur-generaal van de fiscaliteit om de verplichte polyvalentie af te schaffen. Deze beslissing dateert immers van na verzoekers evaluatiecyclus 2016. Het kan een evaluator bezwaarlijk ten kwade worden geduid in een prestatiedoelstelling een element op te nemen en te evalueren waarvan het bestuur pas het jaar nadien beslist om dit voor de toekomst af te schaffen. Op het moment van het formuleren en beoordelen van de prestatiedoelstellingen was van het afschaffen van de verplichte polyvalentie nog geen sprake, zodat er met dit element rekening mocht worden gehouden in verzoekers evaluatie.

Verzoeker tracht voorts de vermelding ‘niet behaald’ voor de vierde prestatiedoelstelling onderuit te halen aan de hand van een aantal argumenten en door de door de evaluator gedane vaststellingen te minimaliseren. Het valt de Raad van State evenwel niet toe zijn beoordeling in de plaats te stellen van die van de bevoegde administratieve overheid. Hij is in de uitoefening van zijn wettigheidsstoezicht enkel bevoegd om, desgevraagd, na te gaan of de administratieve overheid op grond van de juiste en correct beoordeelde feitelijke gegevens, in redelijkheid tot haar beoordeling is kunnen komen. *In casu* wordt vastgesteld dat verzoeker de door de evaluator gedane vaststellingen als dusdanig niet betwist, noch weerlegt. Deze vaststellingen worden uitgebreid en concreet omschreven in het evaluatieverslag en verzoeker is er ook reeds op gewezen tijdens een aantal functioneringsgesprekken. In het evaluatieverslag wordt op grond van die vaststellingen door de evaluator dan als volgt geoordeeld:

“Op basis van voorgaande vaststellingen wordt geoordeeld dat de kwaliteit van de afgehandelde dossiers ondermaats is en er geen oog is voor de verschillende processen. De tekortkomingen worden meermaals in dossiers herhaald en zijn niet verantwoord. Voor een expert-taxatie is de mate waarin de controlewerkzaamheden onvolledig uitgevoerd werden niet te verantwoorden.”

Het kan bezwaarlijk onredelijk worden genoemd dat de evaluator op grond van de door hem gedane vaststellingen tot deze beoordeling is gekomen en op grond daarvan de vierde prestatiedoelstelling in het evaluatieverslag als ‘niet behaald’ heeft beoordeeld.

Voor zover verzoeker nog opmerkt dat de vierde prestatiedoelstelling in een eerste functioneringsgesprek nog als ‘behaald’ werd geëvalueerd en in de twee navolgende functioneringsgesprekken als ‘gedeeltelijk behaald’, weze herhaald dat sowieso tijdens minstens één functioneringsgesprek slechts een beoordeling ‘gedeeltelijk behaald’ werd gegeven en dat een evaluatie betrekking heeft op de volledige evaluatiecyclus, terwijl een functioneringsgesprek slechts een beoordeling van een bepaald moment is. Dat tijdens het eerste functioneringsgesprek de prestatiedoelstelling nog als ‘behaald’ werd beschouwd en tijdens de volgende functioneringsgesprekken als ‘gedeeltelijk behaald’ staat er dan ook niet aan in de weg dat die prestatiedoelstelling op de evaluatie als ‘niet behaald’ wordt beoordeeld.

29.5. Wat de vijfde prestatiedoelstelling betreft, kan eveneens worden herhaald wat hiervóór is uiteengezet in verband met het feit dat ook al tijdens minstens één functioneringsgesprek slechts een beoordeling ‘gedeeltelijk behaald’ werd gegeven. Het is immers niet omdat in de twee meest recente functioneringsgesprekken een beoordeling ‘behaald’ werd toegekend, dat dit meteen ook betekent dat die beoordeling ook in de eindevaluatie moet worden toegekend. Zoals gezegd is de eindevaluatie – in tegenstelling tot de functioneringsgesprekken – geen beoordeling van een momentopname, maar wel een beoordeling van de volledige evaluatiecyclus. Dus, zelfs wanneer voor een bepaalde momentopname een beoordeling ‘behaald’ wordt verkregen, is het perfect mogelijk dat de volledige evaluatiecyclus in acht genomen toch een beoordeling ‘niet behaald’ wordt toegekend.

Dit is *in casu* het geval geweest wat de vijfde prestatiedoelstelling betreft, temeer daar de evaluator zich nader heeft ingelicht

over het al dan niet behalen van deze prestatiedoelstelling. De vijfde prestatiedoelstelling heeft namelijk betrekking op verzoekers tijdelijke tewerkstelling bij de cel *Transfer Pricing*. Verzoekers evaluator was geen teamchef van die dienst en hij heeft zich daarom voor de uiteindelijke evaluatie van verzoeker in verband met deze prestatiedoelstelling nader ingelicht bij de toenmalige teamchef van die dienst. Dit heeft voor de evaluator informatie aan het licht gebracht waarvan hij niet op de hoogte was ten tijde van de functioneringsgesprekken. Uit die nieuw verkregen informatie van de toenmalige chef van die dienst zijn een aantal tekortkomingen in verzoekers functioneren aan het licht gekomen, zoals ook uiteengezet in het evaluatieverslag waarin het standpunt van de toenmalige chef van die dienst is opgenomen. Mede gelet hierop is het niet onredelijk dat voor de vijfde prestatiedoelstelling een beoordeling ‘niet behaald’ wordt toegekend.

Verzoekers argument dat hij op die recente informatie van de toenmalige chef van de afdeling *Transfer Pricing* vervat in een e-mail van 29 januari 2017 niet heeft kunnen repliceren, betreft een argument dat hij ook al in het derde middel heeft aangevoerd. Uit de beoordeling van dat middel is gebleken dat verzoekers argumentatie dienaangaande niet kan worden bijgevalen.

30.1. In het evaluatieverslag is geoordeeld dat van de drie doelstellingen die in totaal met betrekking tot de bijdrage aan de teamprestaties werden vooropgesteld, er twee ‘niet behaald’ werden en één ‘behaald’.

30.2. Voor zover verzoeker hierover opmerkt dat tijdens de functioneringsgesprekken de bijdrage aan de teamprestaties steeds als ‘behaald’ werd beoordeeld, kan worden verwezen naar wat *sub* 29 bij de bespreking van de prestatiedoelstellingen is uiteengezet in verband met het verschil tussen een functioneringsgesprek en een evaluatie.

30.3. Voor zover verzoeker aanvoert dat de evaluator verwijst naar controlewerkzaamheden en dat dit niet steeds opnieuw doorheen de verschillende doelstellingen (prestatiedoelstellingen, ontwikkelingsdoelstellingen, de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en dan ook nog eens bij de bijdrage aan de teamprestaties) aan bod kan komen, moet worden opgemerkt dat dit element van de controlewerkzaamheden ook nog eens afzonderlijk en specifiek betrokken wordt op de beoordeling van de bijdrage aan de teamprestaties. Er wordt duidelijk en concreet uitgelegd waarom naar het oordeel van de evaluator bepaalde vooropgestelde onderdelen van de bijdrage aan de teamprestaties niet werden behaald. Verzoeker kan dan ook niet worden bijgevallen dat er geen sprake is van een specifieke motivering. Deze motivering in het evaluatieverslag luidt als volgt:

“Het nazicht van de controlewerkzaamheden bracht aan het licht dat in de opdrachten niet al de voorgeschreven taken verricht werden. Bovendien kon de timing niet worden gehaald. De operationele doelstellingen worden vertaald naar individuele doelstellingen. Zowel mondeling als schriftelijk werd u regelmatig gewezen op de achterstand op het werkplan. Het niet nakomen van de individuele doelstellingen getuigt van een gebrek aan engagement voor de teamdoelstellingen.”

Op grond hiervan heeft de evaluator kunnen oordelen dat de bijdrage aan de teamprestaties de vermelding ‘te verbeteren’ minstens mee kan ondersteunen, en dit overeenkomstig artikel 14, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

31. Verzoeker slaagt er aldus niet in om aan te tonen dat zijn prestatiedoelstellingen “foutief werden beoordeeld”, noch weerlegt hij de vaststelling dat hij slechts tussen de 50 en 70% van de prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd.

Op grond van artikel 14, § 1, eerste lid, 1°, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 kan alleen al op grond van het feit dat slechts tussen de 50 en 70% van de prestatiedoelstellingen en onderdelen werden gerealiseerd, de vermelding ‘te verbeteren’ worden toegekend.

Daarenboven toont verzoeker niet aan dat zijn bijdrage tot de teamprestaties eventueel een “verzachtend element” had kunnen zijn in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

32. Die vaststellingen volstaan om te besluiten dat in overeenstemming met artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 aan verzoeker voor de evaluatiecyclus 2016 terecht een vermelding ‘te verbeteren’ is toegekend.

33. De kritiek van verzoeker over de beoordeling van de ontwikkelingsdoelstellingen of de doelstellingen met betrekking tot de beschikbaarheid voor de gebruikers hoeft niet te worden onderzocht, omdat het overtollige motieven betreft. Zelfs al ware die kritiek gegrond, kan ze niet de nietigverklaring van de toegekende evaluatie verantwoorden.

34. Het vierde middel is niet gegrond.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

35. Het vijfde middel is genomen uit de schending van artikel 3 van de wet van 29 juli 1999 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (hierna: de formelemotiveringswet) en van de materiëlemotiveringsplicht als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

Verzoeker voert aan dat de beroepscommissie een aantal overwegingen formuleert die geen van allen aantonen dat één van de voorwaarden van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 is vervuld. Noch de evaluator, noch de beroepscommissie, hebben aangetoond dat verzoeker slechts tussen de 50 en 70% van de

prestatiedoelstellingen zou hebben bereikt. In de motivering stelt de beroepscommissie simpelweg dat “het evaluatieverslag een groot aantal doelstellingen als niet behaald aanmerkt” zonder enige verwijzing naar of weerlegging van de argumenten van verzoeker. Dit volstaat naar het oordeel van verzoeker niet als motivering. De overige overwegingen hebben geen van allen betrekking op de expliciete voorwaarden van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013.

36. In de memorie van wederantwoord betwist verzoeker de stelling van de verwerende partij dat hij zou hebben nagelaten om de motivering van de beroepscommissie met betrekking tot het afgesproken afhandelingsritme te betwisten. Hij stelt wel degelijk uitgebreid te zijn ingegaan op de kwestie van het niet-respecteren van het afgesproken afhandelingsritme, de redenen te hebben aangetoond waarom het afhandelingsritme niet van bij de start werd gerespecteerd en te hebben aangetoond dat de einddoelstelling wel degelijk werd bereikt.

Dat hij zou hebben nagelaten om de voorgeschreven processen met het oog op de gelijke behandeling van de belastingplichtigen correct te volgen, strookt volgens verzoeker evenmin met de werkelijkheid. Hij betoogt dat het opgelegde werkplan voor 100% werd afgewerkt en dat alle taxaties rechtsgeldig werden gevestigd.

Dat dit een weerslag zou hebben op de teamprestaties is volgens verzoeker eveneens een gratuite bewering die nergens op gebaseerd is. Hij stelt dat elke taxatieagent zijn eigen werkplan heeft en dat dit steeds individueel wordt bekeken.

Beoordeling

37. Met de verwerende partij wordt vastgesteld dat dit vijfde middel enkel betrekking heeft op het advies van de beroepscommissie van 21

november 2017 (de tweede bestreden beslissing). Meer bepaald acht verzoeker zich gegriefd doordat dit advies niet afdoende zou zijn gemotiveerd en er niet in wordt aangetoond dat één van de in artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 vermelde voorwaarden is vervuld.

38. Luidens artikel 3 van de formelemotiveringswet moeten in de akte de juridische en feitelijke overwegingen worden vermeld die aan de beslissing ten grondslag liggen en moeten deze afdoende zijn. 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.

De materiëlemotiveringsplicht houdt in dat iedere bestuurshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn, en die daarom, naar aanleiding van het wettigheidstoezicht, moeten kunnen worden gecontroleerd.

39. In de motivering van het advies van de beroepscommissie van 21 november 2017 wordt onder meer verwezen naar artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 en de daarin opgenomen voorwaarden om een vermelding ‘te verbeteren’ te kunnen toekennen. Ook wordt er gewezen op de drie functioneringsgesprekken, het evaluatieverslag en de in die functioneringsgesprekken en evaluatieverslag gedane vaststellingen. In de motivering van dit advies kan daarnaast nog uitdrukkelijk worden gelezen dat:

- de maandelijkse afhandelingsritmes niet of met vertraging werden behaald;
- er, rekening houdend met de ervaring van verzoeker, geen verklaring is voor het gebrek aan continuïteit tussen het opstarten en afsluiten van de controlewerkzaamheden;
- de voorgeschreven processen die ertoe dienen de fiscale gelijkheid van de belastingplichtigen te garanderen niet afdoende werden gevolgd;

- dit een weerslag heeft op het gehele team en als dusdanig als een verzwarend element wordt beschouwd;
- verzoeker erin slaagt om aanzienlijke inkomstenverhogingen te realiseren en aldus blijk geeft van een gedegen kennis van de fiscale materie;
- verzoeker in de voorgaande evaluatiecyclus een ‘voldoet aan de verwachtingen’ werd toegekend maar daarbij een aantal aandachtspunten werden geformuleerd die zich verder hebben gemanifesteerd in 2016.

Hieruit blijkt dus – in tegenstelling tot wat verzoeker beweert – dat de beroepscommissie heeft uiteengezet waarom naar haar oordeel voldaan is aan minstens één van de voorwaarden van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 en aldus een vermelding ‘te verbeteren’ verantwoord is. Er wordt immers onder meer, naast de verwijzing naar de functioneringsgesprekken en het evaluatieverslag waarin een groot aantal doelstellingen als niet behaald wordt aangemerkt, ook nog afzonderlijk gealludeerd op de vooropgestelde, niet-gerealiseerde prestatiedoelstellingen en de bijdrage aan de teamprestaties als verzwarend element. Uit deze motivering kan dan ook worden afgeleid waarom de beroepscommissie aldus heeft geoordeeld en verzoeker niet heeft bijgevalen in zijn argumentatie. Om afdoende te zijn, is het niet vereist dat in de formele motivering alle argumenten die de beroepsindieners in de loop van de beroepsprocedure aanvoert, stuk voor stuk worden beantwoord.

40. Wat de motivering van de beroepscommissie betreft, wordt vastgesteld dat verzoeker zich in de uiteenzetting van het vijfde middel in het verzoekschrift beperkt tot het bekritisieren van het enkele motief dat “het evaluatieverslag een groot aantal doelstellingen als niet behaald aanmerkt”. Hij gaat met andere woorden compleet voorbij aan de hiervóór opgesomde, door de beroepscommissie aangehaalde andere motieven. Verzoeker betwist in het verzoekschrift deze motieven niet, laat staan dat hij ze ontkracht.

Voor zover hij die motieven in zijn memorie van wederantwoord wel nog tracht te beantwoorden, is dit laattijdig. Er kan immers

niet worden ingezien dat de in de memorie van wederantwoord geformuleerde kritiek niet reeds in het inleidend verzoekschrift had kunnen worden aangevoerd. Die kritiek is overigens zeer summier en voornamelijk beperkt tot stellingen als “strookt evenmin met de werkelijkheid” en “is eveneens een gratuite bewering” zodat ook daarmee niet concreet wordt ingegaan op de door de beroepscommissie in haar advies aangehaalde motieven.

41. Voor zover volgens verzoeker ook door de evaluator niet is aangetoond dat slechts tussen de 50 en 70% van de prestatiedoelstellingen zou zijn bereikt, kan worden verwezen naar de beoordeling van het vierde middel waaruit blijkt dat dit wel degelijk in het evaluatieverslag is aangetoond.

42. Het vijfde middel is niet 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 een rolrecht van 200 euro.

3. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van zesentwintig mei tweeduizend eenentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Patricia De Somere,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren