**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**IXe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 257.589 van 10 oktober 2023**
**in de zaak A. 234.480/IX-9935**

In zake : Ignace STRAGIER
woonplaats kiezend te 9300 Aalst
De Visscherestraat 17

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van Werk
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Patrik De Maeyer
kantoor houdend te 1160 Brussel
Tedescolaan 7
bij wie woonplaats wordt gekozen

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1. Het beroep, ingesteld op 7 september 2021, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van 12 juli 2021 om aan Ignace Stragier de eindvermelding ‘te verbeteren’ toe te kennen voor de evaluatiecyclus 2020.

*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 en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 2 oktober 2023.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Julien Jouve, die *loco* advocaat Patrik De Maeyer 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 ICT-deskundige bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (“de FOD WASO”).

3.2. Op 19 mei 2020 vindt voor de evaluatiecyclus van 1 januari 2020 tot 31 december 2020 een planningsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere.

Tijdens dit planningsgesprek worden vier prestatiedoelstellingen vastgelegd. Een eerste prestatiedoelstelling betreft het ‘Garanderen van de optimale, stabiele en minimaal onderbroken werking van Skype en van het netwerk (WAN)’. Deze prestatiedoelstelling wordt opgesplitst

in twee subdoelstellingen, namelijk ‘Bij het signaleren van pannes door de collega’s de nodige stappen ondernemen (en opvolgen) bij opdrachtnemer SLA contract’ en ‘Opvolgen werking Skype@Work’. Een tweede prestatiedoelstelling betreft het ‘Beheer van de datacenters en van de switch lokalen’. Ook deze prestatiedoelstelling wordt opgesplitst in twee subdoelstellingen, namelijk ‘Ondersteuning van de collega netwerkbeheerders met o.a. configuratie van switchen, interventie op de apparatuur, follow-up van de contracten’ en ‘Opruimen van de technische lokalen’. Een derde prestatiedoelstelling is de ‘Migratie van Skype for Business naar Microsoft Teams’. De vierde prestatiedoelstelling ten slotte is het ‘Vernieuwen van de WAN connectie naar de buitendiensten’.

Voorts worden vier ontwikkelingsdoelstellingen vastgelegd, twee doelstellingen inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en drie doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties.

3.3. In een nota van 7 september 2020 aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO stelt de directeur van verzoekers afdeling dat verzoeker zijn taken niet naar behoren uitvoert en geen initiatief neemt om bij te leren of zich te verdiepen in zijn verantwoordelijkheden, op een ongepaste en onprofessionele manier communiceert en geen respect heeft voor de hiërarchie en collega’s.

3.4. Op 24 september 2020 vindt een persoonlijk onderhoud plaats tussen verzoeker en de voorzitter van het directiecomité, waaromtrent de voorzitter van het directiecomité in een e-mail stelt dat verzoeker meer inspanningen moet leveren om de taken die hij krijgt van zijn hiërarchie correct uit te voeren, zijn attitude naar zijn hiërarchie en zijn collega’s van vandaag op morgen moet veranderen met als kernwoord ‘respect’ en dat verzoekers interne en externe communicatie professioneel, zakelijk en hoffelijk moet zijn. Indien geen merkbare verbetering wordt vastgesteld, stevent verzoeker af op een

evaluatie ‘onvoldoende’ waarbij hij een remediëringsperiode van zes maanden krijgt en, als er dan nog geen beterschap is, een tweede evaluatie ‘onvoldoende’.

3.5. Op 29 oktober 2020 vindt voor de evaluatiecyclus 2020 een functioneringsgesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere.

De tijdens het planningsgesprek vastgelegde prestatiedoelstellingen worden als volgt beoordeeld en dienaangaande worden volgende opmerkingen gemaakt:

- De eerste prestatiedoelstelling ‘Garanderen van de optimale, stabiele en minimaal onderbroken werking van Skype en van het netwerk (WAN)’:

  - Eerste subdoelstelling ‘Bij het signaleren van pannes door de collega’s de nodige stappen ondernemen (en opvolgen) bij opdrachtnemer SLA contract’: ‘behaald’.
  - Tweede subdoelstelling ‘Opvolgen werking Skype@Work’: ‘gedeeltelijk behaald’.
  - Opmerkingen chef:

    “Er is via mail gevraagd om de dagelijkse taken te documenteren. Eén van de procedures die ontbreekt is het provisioneren van nieuwe gebruikers in Skype for Business. Ik verwacht van jou dat je een procedure uitschrijft die deze verschillende stappen uitvoerig beschrijven. Je gebruikt hierbij de template die op Alfresco terug te vinden is. Op basis van deze procedure moeten de collega’s in staat zijn de provisionering uit te voeren.
    Ik merk ook dat je taken niet uitvoert en deze terug neerlegt bij de hiërarchie, ook voor taken die regelmatig terugkomen (o.a. mails i.v.m niet ondersteunde Skype versies).
    Tijdens je verlof heb ik een ticket aangemaakt bij NTT om een aantal collega’s toegang te geven tot de portaal. Je hebt dit ticket laten afsluiten alvorens dit afgehandeld was door NTT en zonder mij te informeren waarom je dit noodzakelijk acht[t]e.”

- De tweede prestatiedoelstelling ‘Beheer van de datacenters en van de switch lokalen’:

  - Eerste subdoelstelling ‘Ondersteuning van de collega netwerkbeheerders met o.a. configuratie van switchen, interventie op de apparatuur, follow-up van de contracten’: ‘behaald’.

- Tweede subdoelstelling ‘Opruimen van de technische lokalen’: ‘behaald’.

- De derde prestatiedoelstelling ‘Migratie van Skype for Business naar Microsoft Teams’: ‘gedeeltelijk behaald’.

- Opmerkingen chef:

  “Om de implementatie binnen alle federale entiteiten te stroomlijnen is er een federale werkgroep opgestart.
  Aangezien er nog geen governance document ter beschikking is gesteld door hen is het voor Ignace nog niet mogelijk om een gedetailleerd migratieplan te voorzien
  Wat al wel mogelijk is en ik ook van Ignace verwacht is het opmaken van overzicht / inventaris welke functionaliteiten we actueel gebruiken en door welke functionaliteiten we deze kunnen vervangen in teams.”

- De vierde prestatiedoelstelling ‘Vernieuwen van de WAN connectie naar de buitendiensten’: ‘behaald’.

- Opmerkingen chef:

  “We zijn hier afhankelijk van de timing van de leverancier en de deadline voor de volledige oplevering is ondertussen niet meer realistisch.
  Om de installatie volgens de regels van de kunst uit te kunnen voeren stelt Ignace voor om een toestel / hardware aan te kopen om de glasvezelkabel te reinigen / uit te meten. Ignace kan hiervoor een offerte aanvragen. Na ontvangst van de offerte kunnen we samen bekijken of de kosten / baten in verhouding zijn en we kunnen overgaan tot de bestelling van het materiaal.”

Voorts worden ook de vastgelegde ontwikkelingsdoelstellingen, doelstellingen inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties beoordeeld.

3.6. Op 14 januari 2021 vindt voor de evaluatiecyclus 2020 een evaluatiegesprek plaats tussen verzoeker en zijn hiërarchische meerdere.

De tijdens het planningsgesprek vastgelegde prestatiedoelstellingen worden als volgt beoordeeld en dienaangaande worden volgende opmerkingen gemaakt:

- De eerste prestatiedoelstelling ‘Garanderen van de optimale, stabiele en minimaal onderbroken werking van Skype en van het netwerk (WAN)’:

- Eerste subdoelstelling ‘Bij het signaleren van pannes door de collega’s de nodige stappen ondernemen (en opvolgen) bij opdrachtnemer SLA contract’: ‘behaald’.
- Tweede subdoelstelling ‘Opvolgen werking Skype@Work’: ‘gedeeltelijk behaald’.
- Opmerkingen chef:

  “Bij start van Covid heb ik aan alle teamleden gevraagd om belangrijke taken te documenteren.
  Tijdens de vakantie van Ignace merkte ik dat er een procedure[…] ontbrak, namelijk deze voor het aanmaken van nieuwe gebruikers in Skype for Business.
  Dit is één van de belangrijkste procedures i.v.m. Ignace zijn expertisedomein (Skype).
  Tijdens zijn verlof heb ik een ticket aangemaakt bij NTT om een aantal collega’s toegang te geven tot het portaal zodat ook zij aanvragen konden registreren.
  Ignace heeft dit ticket tijdens zijn verlof laten afsluiten alvorens dit afgehandeld was door NTT en dit zonder mij te informeren.”

- De tweede prestatiedoelstelling ‘Beheer van de datacenters en van de switch lokalen’:

- Eerste subdoelstelling ‘Ondersteuning van de collega netwerkbeheerders met o.a. configuratie van switchen, interventie op de apparatuur, follow-up van de contracten’: ‘behaald’.
- Tweede subdoelstelling ‘Opruimen van de technische lokalen’: ‘behaald’.
- Opmerkingen chef:

  “Als field engineer komt Ignace regelmatig op de buitendiensten.
  Na een bezoek maakt hij een verslag op en maakt indien nodig een lijst op met actiepunten.”

- De derde prestatiedoelstelling ‘Migratie van Skype for Business naar Microsoft Teams’: ‘gedeeltelijk behaald’.

- Opmerkingen chef:

  “Om de implementatie binnen alle federale entiteiten te stroomlijnen is er een federale werkgroep opgestart.
  Aangezien er nog geen governance document ter beschikking is gesteld

door hen is het voor Ignace nog niet mogelijk om een gedetailleerd migratieplan te voorzien
Ignace heeft een document opgemaakt met [e]en inventaris van de bestaande antwoordgroepen, openingsuren, enz."

- De vierde prestatiedoelstelling 'Vernieuwen van de WAN connectie naar de buitendiensten': 'gedeeltelijk behaald'.

- Opmerkingen chef:

"We zijn hier afhankelijk van de timing van de leverancier en de deadline voor de volledige oplevering is ondertussen niet meer realistisch.
Om de installatie volgens de regels van de kunst uit te kunnen voeren stelt Ignace voor om een toestel / hardware aan te kopen om de glasvezelkabel te reinigen / uit te meten.
Hij heeft hiervoor al een prijsaanvraag ingediend."

Voorts worden ook de vastgelegde ontwikkelingsdoelstellingen, doelstellingen inzake de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst en doelstellingen inzake de bijdrage aan de teamprestaties geëvalueerd.

Onder 'algemene functionering' wordt het volgende gesteld:

"Ignace functioneert goed binnen zijn technische domeinen als de taken goed afgebakend zijn.
Met de administratieve taken (schrijven van procedures, correct invullen van agenda,) en het opvolgen van hiërarchische beslissingen heeft hij meer moeite.
Zijn communicatiestijl is niet altijd afgestemd op de situatie."

Aan verzoeker wordt voor de evaluatiecyclus 2020 de eindvermelding 'te verbeteren' toegekend, wat in het evaluatieverslag als volgt wordt gemotiveerd:

"Prestatiedoelstellingen
Door externe factoren zijn 2 prestatiedoelstellingen niet behaald.
Ignace heeft het afgelopen jaar voornamelijk ondersteuning geboden bij problemen met Skype for Business. Ook heeft hij skype/netwerk interventies uitgevoerd op de buitendiensten.
Ik heb vastgesteld dat er een procedure niet aangemaakt was door Ignace. Reeds midden maart had ik gevraagd om deze aan te maken. Pas einde 2020 was deze beschikbaar.

Ontwikkelingsdoelstellingen
Ignace heeft het afgelopen jaar, op eigen voorstel, de opleiding databekabeling gevolgd.
Zijn communicatiestijl is echter niet altijd professioneel of zelfs ongepast. Ook legt hij regelmatig taken terug neer bij zijn leidinggevenden omdat hij niet akkoord is met de opdracht.
Beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst
Ignace is zeker beschikbaar voor de gebruikers. Bij vragen zal hij de gebruiker proberen zo goed mogelijk van dienst te zijn.
Bijdrage aan de teamprestaties
Bij problemen neemt Ignace contact op met zijn collega's. Hij aarzelt ook niet om zijn expertise te delen."

3.7. Op 15 februari 2021 stelt verzoeker beroep in bij de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO tegen de hem toegekende eindvermelding 'te verbeteren' voor de evaluatiecyclus 2020.

3.8. Op 16 februari 2021 stuurt de stafdienst Personeel en Organisatie van de FOD WASO dit beroep naar de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie.

3.9. Na verzoeker en zijn hiërarchische meerdere op 15 juni 2021 te hebben gehoord, adviseert de beroepscommissie op 2 juli 2021 om verzoeker de eindvermelding 'voldoet aan de verwachtingen' toe te kennen. De motivering van dit advies luidt:

"Overwegende dat de verdediging op de zitting stelt dat de evaluatie niet volgens de regels van het Evaluatiebesluit is verlopen omdat er een gesprek met de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD WASO werd gevoerd, waar dit een functioneringsgesprek had moeten zijn met de evaluator;
dat de toegekende eindvermelding 'te verbeteren' niet terecht is omdat de geëvalueerde meer dan 70 % van zijn doelstellingen heeft behaald;
dat, voor de doelstellingen die niet of gedeeltelijk werden behaald, de oorzaken hiervan moeten gezocht worden bij externe leveranciers, wat overigens uitdrukkelijk in het evaluatieverslag wordt aangegeven;
dat de opmerkingen over het taalgebruik van de geëvalueerde terecht zijn maar moeten gekaderd worden in hun context, en dat de geëvalueerde hieraan de nodige aandacht heeft gegeven na de gekregen opmerkingen;
dat er een probleem ontstaat omdat enerzijds de Voorzitter van het

Directiecomité is tussengekomen in de evaluatieprocedure en daarbij bepaalde intenties heeft geuit en anderzijds de eindbeslissing moet nemen in onderhavige beroepsprocedure, na advies van de Beroepscommissie;
Overwegende dat de evaluator op de zitting toelicht dat bepaalde prestatiedoelstellingen wel behaald zijn terwijl deze als gedeeltelijk behaald werden geëvalueerd;
dat de geëvalueerde bepaalde taken en opdrachten doorschuift naar zijn hiërarchie en/of zijn collega's en daarmee een deel van zijn verantwoordelijkheden van zich afschuift;
dat hij de materie waarvoor hij verantwoordelijk is onvoldoende beheerst en geen initiatief neemt om bij te leren en zich te verdiepen in zijn verantwoordelijkheden;
dat hij regelmatig op onprofessionele en weinig respectvolle manier communiceert naar zijn hiërarchie en/of collega's en externe partijen;
Overwegende dat de geëvalueerde meer dan 70% van zijn doelstellingen heeft behaald, waardoor de eindvermelding 'te verbeteren' louter rekenkundig bekeken onterecht is;
dat hij inderdaad verbeterpunten heeft naar communicatie en taalgebruik – wat hij overigens beaamt – en naar zijn ingesteldheid om opleidingen te volgen en bij te blijven in de specifieke materie."

3.10. Op 12 juli 2021 beslist de voorzitter van het directiecomité van om de eindvermelding 'te verbeteren' voor de evaluatiecyclus 2020 te behouden.

Dat is de bestreden beslissing, waarvan de motivering luidt:

"Uw beroep tegen het beschrijvend evaluatieverslag en de eindvermelding 'te verbeteren' van uw evaluatiecyclus 2020 werd op de dagorde gesteld van de vergadering van de interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie van 18 mei 2021.
De beroepscommissie adviseerde (met 3 stemmen tegen en 1 stem vóór) in haar zitting van 15 juni 2021 om de oorspronkelijke eindvermelding 'te verbeteren' niet te behouden en de eindvermelding 'voldoet aan de verwachtingen' toe te kennen.
Gelet op het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt, gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 juli 2017, hierna 'Evaluatiebesluit';
Gelet op het ministerieel besluit van 13 januari 2016 houdende goedkeuring van het gemeenschappelijk huishoudelijk reglement van de beroepscommissie inzake evaluatie;
Gelet op het ministerieel besluit van 13 januari 2016 tot vaststelling van de samenstelling van de Interdepartementale Beroepscommissies inzake Evaluatie, laatst gewijzigd bij ministerieel besluit van 7 januari 2020;
Gelet op de verzending van het dossier op 16 februari 2021 aan de griffie;
Gelet op de uitnodigingen van 30 april 2021 om gehoord te worden op de

zitting van 18 mei 2021, en de uitnodigingen van 31 mei 2021 om gehoord te worden op de zitting van 15 juni 2021;
Gelet op het administratief dossier;
Gelet op het advies van de Interdepartementale Beroepscommissies inzake Evaluatie, doorgestuurd naar de FOD Werkgelegenheid en de geëvalueerde op 2 juli 2021;

***

Overwegende dat twee van de vier prestatiedoelstellingen (‘stabiele en minimaal onderbroken werking van Skype en van het netwerk (WAN)’+’Vernieuwen van de WAN connectie naar de buitendiensten’) gedeeltelijk behaald werden.
Overwegende dat één van de vier ontwikkelingsdoelstellingen ‘betrouwbaarheid tonen’ niet behaald werd (twee indicatoren ‘niet behaald’ en één indicator ‘gedeeltelijk behaald’. Hierbij werd verwezen naar een regelmatige communicatie op een niet professionele of ongepaste manier met interne en externe partijen en naar het regelmatig betwisten en terugleggen van taken bij de hiërarchie.
Overwegende dat de twee doelstellingen i.v.m. beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst behaald werden.
Overwegende dat twee van de doelstellingen i.v.m. de bijdrage aan de teamprestaties aanzien werden als behaald en één als gedeeltelijk behaald (‘Documenteren van de kritische procedure rond het aanmaken van nieuwe Skype-gebruikers’). Deze opdracht werd pas na een functioneringsgesprek, gehouden in oktober 2020, uitgevoerd.
Overwegende dat uw functionering mij aanzette tot het vastleggen en voeren van een persoonlijk gesprek op 24 september 2020 buiten de voorziene gesprekken in het KB Evaluatiecyclus. Dit werd aanzien door de beroepscommissie als problematisch omdat ik hierbij reeds intenties heb meegegeven over een mogelijke afloop van de evaluatiecyclus. De intenties die ik hierbij liet formuleren en toevoegen in een mail in uw evaluatiedossier dienden als verwittiging en als aanmaning tot een verandering in inzet (inspanningen leveren om de taken gekregen van de hiërarchie uit te voeren en deze niet van u af te schuiven), in communicatiestijl (ongepaste en onprofessionele communicatie naar internen en externen) en attitude (weinig respectvolle opmerkingen naar de hiërarchie of naar de collega’s).
Het is mijn taak als Voorzitter van het Directiecomité om de dagelijkse werking van de FOD te verzekeren en tijdig in te grijpen mochten er mij problemen gemeld worden die de werking van de FOD zouden verstoren. Skype for Business dient als communicatiemiddel met de gebruikers van de FOD en behoort dus tot de kritieke infrastructuur van de FOD.
Overwegende dat er wel degelijk een functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden, waarbij de evaluator bovenvermelde pijnpunten (prestatiedoelstellingen gedeeltelijk behaald, ontwikkelingsdoelstelling ‘betrouwbaarheid tonen’ niet of ‘gedeeltelijk behaald’) heeft aangehaald op 29/10/2020.
Overwegende dat de beroepscommissie van oordeel is dat de geëvalueerde louter rekenkundig méér dan 70% van zijn doelstellingen heeft behaald. De

analyse van de beroepscommissie is slechts gebaseerd op een optelling van het aantal ‘behaalde’ of ‘gedeeltelijk behaalde’ indicatoren. De doelstellingen en indicatoren hebben echter niet per se hetzelfde gewicht of belangrijkheid. De stabiele werking van Skype en van het netwerk zijn hierbij van cruciaal belang voor de FOD. Andere doelstellingen die dan wél volledig behaald werden kunnen niet aanzien worden als even belangrijk.
Overwegende dat de doelstelling ‘opvolging werking Skype@Work’ amper gedeeltelijk werd gerealiseerd, hoewel dit uw belangrijkste expertisedomein en dus een hoofdtaak is. Dit wordt ook duidelijk vermeld in het evaluatieverslag: ‘Dit is één van de belangrijkste procedures i.v.m. Ignace zijn expertisedomein (Skype)’.
Overwegende dat de taak ‘het opvolgen van de werking van Skype’ uiteindelijk betekent ‘het opvolgen van de werking van interne én externe telefonie’, en dat dit van kritiek belang is voor de werking van de gehele FOD. Dat dit des te meer is gebleken ten tijde van de Corona pandemie, gelet op het feit dat iedereen verplicht thuiswerkte en dat de communicatie en de nodige samenwerking tussen de personeelsleden afhankelijk was van een goede werking van Skype.
Overwegende dat Skype ook instaat voor de telefonische toegankelijkheid van de FOD voor alle externe gebruikers. Burgers en bedrijven moeten er kunnen op rekenen om via de telefoon goed contact te kunnen leggen met onze FOD. Tijdens de Corona pandemie was dit des te meer essentieel, gelet op de verantwoordelijkheden van onze FOD en de ondersteuning die wordt geboden aan de bedrijven omtrent het toepassen van de Covid maatregelen.
Overwegende dat Skype de communicatietool bij uitstek is en aldus een nauwgezette opvolging van de werking ervan van cruciaal belang is.
Overwegende dat het amper gedeeltelijk behalen van deze doelstelling met betrekking tot Skype dan ook absoluut de doorslaggevende rol heeft gespeeld bij de eindvermelding ‘te verbeteren’.
Overwegende dat alle doelstellingen dan ook niet louter rekenkundig mogen ‘opgeteld’ worden, gelet op de belangrijkheid van de doelstelling ‘opvolging werking Skype@Work’.
Het K.B. Evaluatiecyclus stelt in art. 3 dat de evaluatie hoofdzakelijk gebaseerd op de volgende elementen: 1° het bereiken van de prestatiedoelstellingen vastgelegd tijdens het planningsgesprek en eventueel aangepast tijdens de functioneringsgesprekken; 2° de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid die nuttig zijn voor zijn functie; 3° in voorkomend geval, de kwaliteit van de evaluaties die het personeelslid heeft uitgevoerd, als hij daarmee belast is. De evaluatie berust eveneens op de volgende elementen: 1° de bijdrage van het personeelslid aan de prestaties van het team waarin hij werkt; 2° de beschikbaarheid van het personeelslid voor de gebruikers van de dienst, zowel interne als externe. Dit is dus niet limitatief bedoeld.
De eindvermelding ‘Voldoet aan de verwachtingen’ wordt toegekend indien het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen te hebben gerealiseerd (art. 13 van bovenvermeld K.B.). Dit is niet zo in voorkomend geval en werd u in het evaluatiegesprek meegedeeld.

Overwegende dat de beroepscommissie eveneens poneerde dat u ‘inderdaad verbeterpunten heeft naar communicatie en taalgebruik’ wat u overigens zelf beaamde.

***

Beslis ik, overeenkomstig artikel 32 van het voornoemde Evaluatiebesluit, om u de oorspronkelijke eindvermelding ‘te verbeteren’ te behouden voor uw evaluatiecyclus 2020.
De eindvermelding van uw evaluatiecyclus 2020 wordt hiermee definitief.”

*IV. Onderzoek van het eerste onderdeel van het eerste middel en van het vijfde middel, samengenomen*

*Standpunt van de partijen*

2.1. Het *eerste middel* is genomen uit de schending van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (“formelemotiveringswet”). In het *eerste onderdeel* van het middel betrekt verzoeker dit op de motivering van de bestreden beslissing ten aanzien van het advies van de beroepscommissie en artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 ‘betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt’ (“evaluatiebesluit”).

Verzoeker voert aan dat de voorzitter van het directiecomité heeft nagelaten om op afdoende wijze te motiveren waarom alle doelstellingen niet rekenkundig mogen worden opgeteld. Artikel 14 van het evaluatiebesluit bepaalt dat een vermelding ‘te verbeteren’ wordt toegekend wanneer een personeelslid tussen de 50% en 70% van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd. Hieruit volgt volgens verzoeker dat de motivering van de eindvermelding ‘te verbeteren’ omwille van de gerealiseerde doelstellingen moet voldoen aan een rekenkundig percentage.

Voorts betoogt verzoeker dat opdat één doelstelling zwaarder zou kunnen doorwegen dan andere, dit duidelijk moet blijken uit de doelstellingen die vooraf werden geformuleerd in het planningsgesprek. Het

zwaarder doorwegen van een bepaalde doelstelling blijkt pas uit de bestreden beslissing zelf, zodat “deze motivering geen bijval kent in het dossier en deze feitelijke grondslag mist”.

Verzoeker voert ook aan dat de voorzitter van het directiecomité geen rekening heeft gehouden met “de materiële elementen in het dossier”, namelijk dat bepaalde doelstellingen niet zijn behaald door omstandigheden buiten de wil van verzoeker om. Verzoeker verwijst daarbij vooreerst naar de doelstelling met betrekking tot de WAN-connectie die tijdens het functioneringsgesprek is beoordeeld als ‘behaald’, maar tijdens het evaluatiegesprek nog slechts als ‘gedeeltelijk behaald’, ondanks de opmerking van de evaluator in het evaluatieverslag dat het realiseren van deze doelstelling afhankelijk is van de timing van de leverancier. Voorts stelt verzoeker dat het behalen van de doelstelling met betrekking tot Skype@Work afhankelijk was van andere factoren binnen de ICT-dienst en dat na de evaluatieperiode is gebleken dat zich een aantal technische problemen hebben voorgedaan waardoor deze doelstelling niet kon worden behaald. Tot slot voert verzoeker aan dat de voorzitter van het directiecomité in de bestreden beslissing ten onrechte overweegt dat de doelstelling inzake het documenteren van de kritische procedure rond het aanmaken van nieuwe Skype-gebruikers pas na het functioneringsgesprek is uitgevoerd. Het desbetreffende document is reeds op 17 maart 2020 op het documentatiecentrum opgeladen. Tijdens het functioneringsgesprek is dan gevraagd om de procedures aan te passen, wat uiteraard pas na het functioneringsgesprek kon gebeuren.

2.2. Het *vijfde middel* is genomen uit de schending van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel.

Verzoeker voert aan dat voor zover de voorzitter van het directiecomité van oordeel is dat de doelstelling met betrekking tot Skype@Work zwaarder doorweegt dan de andere doelstellingen, hij erop had mogen vertrouwen dat dit ook zo zou zijn opgenomen in het plannings- en

functiegesprek. Er is echter geen functiegesprek geweest waaruit blijkt dat Skype@Work een hoofdtaak is, noch een planningsgesprek waaruit blijkt dat de prestatiedoelstelling inzake Skype@Work een zwaarder gewicht had dan de andere prestatiedoelstellingen. Verzoeker stelt er dan ook op te hebben mogen vertrouwen dat de prestatiedoelstelling met betrekking tot Skype@Work eenzelfde gewicht en belang had als de overige doelstellingen. Door in de bestreden beslissing pas te wijzen op het onderscheid, is het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel geschonden.

3.1. De verwerende partij antwoordt op het eerste onderdeel van het eerste middel dat in de bestreden beslissing wordt verwezen naar de artikelen van het evaluatiebesluit die het toegepaste evaluatiesysteem en het beslissingsproces rechtvaardigen. Zo wordt uiteengezet dat de eindvermelding ‘te verbeteren’ is toegekend omdat de eindvermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ overeenkomstig artikel 13 van het evaluatiebesluit maar kan worden toegekend indien het overgrote deel van de prestatiedoelstellingen werd gerealiseerd en dit niet het geval is. Voorts wordt ook toegelicht waarom de evaluator de vermelding ‘te verbeteren’ heeft toegekend, namelijk door te verwijzen naar de gedeeltelijke en niet-behaalde prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen. Het volledig individueel evaluatiedossier is onderzocht en in de verslagen van de gesprekken en de andere stukken met betrekking tot de evaluatie zijn de feitelijke elementen waarop de bestreden beslissing steunt duidelijk en concreet vermeld. De motiveringsplicht is dan ook niet miskend.

Voorts stelt de verwerende partij dat in het verslag van het planningsgesprek de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen duidelijk zijn weergegeven. Evenwel is niet afzonderlijk aangegeven in welke mate deze doorwegen of van belang zijn. De vraag of de doelstellingen al dan niet werden behaald, kan dan ook niet worden beantwoord door middel van een wiskundige berekening. De verwerende partij mocht ervan uitgaan dat een doelstelling die slechts gedeeltelijk werd behaald, niet als volledig behaald kan worden beschouwd. In de bestreden beslissing wordt toegelicht dat de analyse van de

doelstellingen en indicatoren niet enkel kan steunen op een eenvoudige optelsom. Verzoeker heeft slechts één van de vier vooropgestelde prestatiedoelstellingen volledig behaald. Hij heeft dus zeker niet meer dan 70% van zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd. Overeenkomstig artikel 14, § 1, 1°, van het evaluatiebesluit wordt de vermelding ‘te verbeteren’ toegekend indien slechts tussen 50% en 70% van de prestatiedoelstellingen zijn gerealiseerd.

3.2. Op het vijfde middel antwoordt de verwerende partij dat noch het evaluatiebesluit, noch enige andere regelgeving, bepaalt dat iedere prestatie- of ontwikkelingsdoelstelling even belangrijk moet zijn of even zwaar moet doorwegen in het kader van de evaluatie. De verwerende partij heeft ook op geen enkele manier doen uitschijnen dat dit het geval was of moest zijn. In het verslag van het planningsgesprek is niet afzonderlijk per prestatie- en ontwikkelings-doelstelling aangegeven in welke mate deze doorwegen of van belang zijn. De verwerende partij mocht ervan uitgaan dat een doelstelling die slechts gedeeltelijk is behaald, niet als volledig behaald kan worden beschouwd. Verzoeker had geen enkele reden om van het tegenovergestelde uit te gaan.

4.1. In haar laatste memorie stelt de verwerende partij met betrekking tot het eerste onderdeel van het eerste middel dat in de bestreden beslissing wel degelijk wordt aangegeven dat zij het oneens is met de stelling van de beroepscommissie dat niet is voldaan aan de voorwaarde dat maar tussen de 50% en 70% van de verschillende prestatiedoelstellingen werden gerealiseerd om de vermelding ‘te verbeteren’ te kunnen toekennen. Bovendien wordt uitdrukkelijk gesteld dat geen louter mathematische beoordeling kan worden toegepast. Volgens de verwerende partij kan de analyse van de doelstellingen en indicatoren inderdaad niet voortgaan op een eenvoudige wiskundige berekening en mocht zij ervan uitgaan dat een doelstelling die slechts gedeeltelijk werd behaald, niet als volledig behaald kan worden beschouwd. De verwerende partij wijst erop dat verzoeker slechts één van de vier vooropgestelde prestatiedoelstellingen en drie van de zes subdoelstellingen volledig heeft behaald. Hij heeft dus zeker niet meer dan 70% van zijn prestatiedoelstellingen

gerealiseerd. Er kan hoogstens worden besloten dat 50% van de subdoelstellingen werden gerealiseerd. Overeenkomstig artikel 14, § 1, 1°, van het evaluatiebesluit mocht verzoeker dan ook de vermelding ‘te verbeteren’ worden toegekend.

4.2. Wat het vijfde middel betreft, onderstreept de verwerende partij dat verzoeker geen enkele reden had om ervan uit te gaan dat de verschillende prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen even zwaar zouden doorwegen of even belangrijk zouden zijn in het kader van de evaluatie. Voorts wijst de verwerende partij erop dat bezwaarlijk kan worden betwist dat verzoeker wist dat zijn taken in verband met de goede werking van Skype zeer belangrijk waren. Hij geeft immers zelf te kennen dat hij als enige personeelslid de tweede lijn verzorgde voor het oplossen van problemen met Skype@Work en dat er geen verzoeken met betrekking tot Skype konden worden behandeld zolang hij afwezig was. Het is dan ook ongeloofwaardig om te stellen dat verzoeker niet kon weten dat de prestatiedoelstelling met betrekking tot de werking van Skype belangrijk was.

*Beoordeling*

5. In de bestreden beslissing (aangehaald *sub 3.1.*) wordt uitdrukkelijk en afdoende vermeld waarom de voorzitter van het directiecomité aan verzoeker de eindvermelding ‘te verbeteren’ heeft toegekend.

De voorzitter van het directiecomité is van oordeel dat verzoeker niet het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd, zodat hem de eindvermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ niet kan worden toegekend. Hij wijst erop dat alle doelstellingen niet louter rekenkundig mogen worden opgeteld, gelet op het belang van de doelstelling ‘opvolgen werking Skype@Work’, die verzoeker slechts gedeeltelijk heeft behaald. Andere doelstellingen, die verzoeker wel volledig heeft behaald, zijn niet even belangrijk. Het is het slechts gedeeltelijk behalen van de doelstelling ‘opvolgen werking Skype@Work’ dat “absoluut de doorslaggevende rol heeft gespeeld bij de eindvermelding ‘te verbeteren’”.

Daarmee is voldaan aan de formelemotiveringsplicht. Anders dan verzoeker aanvoert, vereist de formelemotiveringsplicht niet dat wordt gemotiveerd waarom wordt afgeweken van het advies van de beroepscommissie en dat daarbij wordt aangegeven waarom alle doelstellingen niet louter rekenkundig mogen worden opgeteld.

6. Verzoeker argumenteert echter ook dat het zwaarder doorwegen van een bepaalde doelstelling – 'opvolgen werking Skype@Work' – pas uit de bestreden beslissing blijkt zodat dit motief geen bijval vindt in het dossier en dat het motief "feitelijke grondslag mist".

Het middel dat aan de bestreden beslissing een gebrek aan de rechtens vereiste feitelijke grondslag verwijt en dat die beslissing verwijt geen rekening te houden met "de materiële elementen in het dossier", heeft geen betrekking op de formele- maar op de materiëlemotiveringsplicht. Deze grief wordt dan ook vanuit dat oogpunt onderzocht.

7. Blijkens de bestreden beslissing heeft het slechts gedeeltelijk behalen van de doelstelling 'opvolgen werking Skype@Work' de doorslaggevende rol gespeeld bij de toekenning van de eindvermelding 'te verbeteren'. Met verzoeker moet worden vastgesteld dat uit het evaluatiedossier blijkt dat het grotere belang dat aan de subdoelstelling 'opvolgen werking Skype@Work' wordt gehecht pas voor het eerst aan bod komt in het verslag van het evaluatiegesprek van 14 januari 2021 waar omtrent deze subdoelstelling wordt overwogen dat dit één van de belangrijkste procedures in verband met verzoekers expertisedomein (Skype) is. Het zwaardere gewicht van deze doelstelling blijkt niet eerder duidelijk en ondubbelzinnig te zijn meegedeeld aan verzoeker. De verwerende partij betwist dit niet. Aan de hand van wat bij aanvang en in de loop van de evaluatiecyclus ter sprake is gekomen, kon verzoeker aldus geenszins weten dat deze subdoelstelling een groter gewicht had dan de andere subdoelstellingen.

Het motief dat de subdoelstelling ‘opvolgen werking Skype@Work’ doorslaggevend is voor de evaluatie, vindt geen enkele bijval in het evaluatiedossier.

8. Daaruit blijkt dan ook evenmin dat dit grotere belang dat aan deze subdoelstelling moet worden gehecht reeds aan het begin of in de loop van de evaluatiecyclus voldoende duidelijk zou zijn meegedeeld aan verzoeker.

Terecht stelt de verwerende partij dat niet vereist is dat elke doelstelling even belangrijk moet zijn of even zwaar moet doorwegen. Daaruit kan echter niet worden afgeleid dat pas in het kader van het evaluatiegesprek een zwaarder gewicht mag worden toegekend aan één doelstelling ten opzichte van de andere doelstellingen. Een geëvalueerde moet van bij de aanvang of minstens tijdens zijn evaluatiecyclus weten welke doelstellingen als meer zwaarwegend worden gezien, zodat hij zijn functioneren daarop kan afstemmen. Wanneer de geëvalueerde pas op het einde van zijn evaluatiecyclus op het grotere gewicht van één of meerdere doelstellingen wordt gewezen, kan hij zijn functioneren daarop nog onmogelijk afstemmen of wordt hij niet in de mogelijkheid gesteld daaraan te remediëren indien dit nodig zou blijken.

9. Door pas tijdens het evaluatiegesprek een zwaarder gewicht toe te kennen aan de subdoelstelling ‘opvolgen werking Skype@Work’ heeft de bestreden beslissing geen deugdelijke materiële grondslag en is het rechtszekerheidsbeginsel miskend.

Het eerste onderdeel van het eerste middel samengenomen met het vijfde middel is in de aangegeven mate gegrond.

**BESLISSING**

**1. De Raad van State vernietigt de beslissing van de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van 12 juli 2021 om aan Ignace Stragier de eindvermelding 'te verbeteren' toe te kennen voor de evaluatiecyclus 2020.**

**2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro en een bijdrage van 20 euro.**

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op tien oktober tweeduizend drieëntwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

| | |
|---|---|
| Geert Van Haegendoren, | kamervoorzitter, |
| Kaat Leus, | staatsraad, |
| Patricia De Somere, | staatsraad, |

bijgestaan door

| | |
|---|---|
| Vera Wauters, | griffier. |

| | |
|---|---|
| **De griffier** | **De voorzitter** |
| **Vera Wauters** | **Geert Van Haegendoren** |