

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 265.907 van 5 maart 2026
in de zaak A. 234.035/IX-9906**

In zake : M.V.
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Stijn Verbist en Joris Claes
kantoor houdend te 2000 Antwerpen
Graaf Van Hoornestraat 51
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de Kamer van
volksvertegenwoordigers
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Bruno Lombaert, Lieselotte Schellekens en Elise
Descheemaeker
kantoor houdend te 1000 Brussel
Loksumstraat 25
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 5 juli 2021, strekt tot de nietigverklaring van “[h]et besluit van het college van ambtenaren-generaal van de Kamer van Volksvertegenwoordigers van 12 mei 2021 dat oordeelt [dat] de periodieke beoordeling over 2019 en 2020 van verzoekende partij ‘correct tot stand is gekomen en dat de eindconclusie terecht ongunstig is’ waarbij zij als gevolg daarvan geen tweede bevordering in de vlakke loopbaan krijgt”.

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-afdelingshoofd Werner Weymeersch 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 12 januari 2026.

Staatsraad Jurgen Neuts heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Joris Claes, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Elise Descheemaeker, die in eigen naam en *loco* advocaten Bruno Lombaert en Lieselotte Schellekens verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur-generaal Luc Vermeire 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. Verzoekster is sinds 1 januari 2006 statutair personeelslid van de Kamer van volksvertegenwoordigers, aanvankelijk als secretaresse, en met ingang van 1 januari 2014 is zij bevorderd tot eerste secretaresse. Sinds 1 december 2014 is zij werkzaam bij de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen (“dienst PRI”) van de Kamer.

3.2. Verzoekster is, als personeelslid van de Kamer, onderworpen aan een (tweejaarlijkse) periodieke beoordeling.

Zij wordt daarbij beoordeeld op tweeëndertig competenties, waarvan drie nog onderverdeeld zijn in twee of drie deelcompetenties. Voor elke (deel)competentie wordt aangegeven of het personeelslid voor de te beoordelen periode ‘onvoldoende’, ‘aanvaardbaar’, ‘goed’, ‘zeer goed’ of ‘uitzonderlijk’ heeft gepresteerd.

De vermelding ‘onvoldoende’ betekent:

“Voor deze competentie wordt behoorlijk meer verwacht van de medewerk(st)er, gezien de graad, functie en ervaring. Hier wordt gedurende de volgende cyclus een ernstige inspanning verwacht om aan deze competentie te werken. Bij het aankruisen van deze schaal wordt steeds een schriftelijke toelichting gegeven ter motivering. Tevens worden concrete acties geformuleerd om aan deze competentie te werken in de komende tijd.”

De beoordeling ‘aanvaardbaar’ houdt in:

“De medewerk(st)er voldoet aan wat minimaal verwacht wordt voor deze competentie, gezien de graad, functie en ervaring. Hier wordt een extra inspanning verwacht om deze competentie te verstevigen. In de toekomst wordt verwacht dat voor deze competentie verbetering komt. Bij het aankruisen van deze schaal worden concrete acties geformuleerd om aan deze competentie te werken in de komende periode.”

Bij de beoordeling van de diverse competenties worden desgevallend ook ‘bijzondere opmerkingen en/of actiepunten’ vermeld.

De beoordeling leidt finaal tot een eindconclusie, die ‘gunstig’ of ‘ongunstig’ is.

3.3. De beoordeling van verzoeksters functioneren voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 levert in januari 2019 de eindconclusie ‘gunstig’ op, “voor zover er verbeteringen komen voor de hierboven vermelde punten”. Verzoekster behaalt voor acht competenties een score ‘aanvaardbaar’ en voor één competentie ‘onvoldoende’.

Verzoekster formuleert haar opmerkingen bij deze beoordeling, maar zij verzekert ook “rekening te houden met de geformuleerde opmerkingen”.

Zij vraagt niet om haar beoordeling bij het college van ambtenaren-generaal aanhangig te maken.

3.4. Voor de te beoordelen periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 verstuurt de dienst HR van de Kamer het in te vullen beoordelingsformulier op 3 december 2020 aan de bestuursdirecteur, die het binnen vijftien dagen moet invullen.

3.5. Op 8 januari 2021 wordt verzoekster uitgenodigd voor een evaluatiegesprek op 18 januari 2021. Op vraag van verzoekster vindt dit gesprek plaats via videoconferentie.

3.6. Op 25 januari 2021 wordt verzoekster in kennis gesteld van het evaluatieverslag met bijlage. Daaruit blijkt dat opnieuw een aantal competenties wordt beoordeeld als ‘onvoldoende’ of ‘aanvaardbaar’ en dat er een aantal ‘bijzondere opmerkingen en/of actiepunten’ wordt vermeld.

De eindconclusie van de evaluatie luidt ‘ongunstig’, waarbij wordt gemotiveerd als volgt:

“[Verzoekster] is haar belofte voor verbetering niet nagekomen. Erger zelfs: het gedrag dat haar vroeger door andere diensten werd verweten, is nu ook vastgesteld in de dienst PRI. Nu worden 3 competenties als ‘onvoldoende’ beoordeeld, en 10 als ‘aanvaardbaar’ (zie bijlage voor uitleg). Het is dan ook onmogelijk om deze evaluatie als gunstig te beschouwen.”

In de bijlage waarnaar wordt verwezen, wordt uiteengezet dat “voor punten die het werk betreffen naast negatieve aspecten ook positieve aspecten vastgesteld worden” en dat de “echt negatieve beoordelingen (3x ‘onvoldoende’ en 10x ‘aanvaardbaar’) [...] vooral het gedrag van [verzoekster] betreffen”. Dan volgen “aanvullingen die op het evaluatieformulier niet konden worden vermeld”, die zijn ingedeeld in de volgende rubrieken: ‘[g]ebrek aan hoffelijkheid’, ‘[g]ebrek aan teamgeest’, ‘[k]waliteit van het werk’ en ‘[p]roblemen betreffende aanwezigheid en verlof’. Over deze rubrieken worden nog documenten en e-mailberichten bijgevoegd.

3.7. Op 8 februari 2021 tekent verzoekster het beoordelingsverslag voor ontvangst, maar niet voor akkoord.

3.8. Verzoekster formuleert op 17 februari 2021 haar opmerkingen bij de beoordeling. Zij vraagt tegelijkertijd om de zaak aanhangig te maken bij het college van ambtenaren-generaal.

3.9. Op 26 februari 2021 beslist de bestuursdirecteur dat zij bij de beoordeling blijft. Verzoekster wordt daarvan in kennis gesteld met een e-mail van 1 maart 2021.

3.10. Op 5 maart 2021 wordt verzoekster uitgenodigd voor de zitting van het college van ambtenaren-generaal. Deze vindt plaats op 27 april 2021. Verzoekster is niet aanwezig; zij laat zich vertegenwoordigen.

3.11. Op 12 mei 2021 beslist het college van ambtenaren-generaal om de beoordeling ‘ongunstig’ te behouden. Dit is de bestreden beslissing; ze is als volgt gemotiveerd:

“2. Procedurele aspecten

Termijn – [Verzoekster] voert in haar opmerkingen aan dat zij op basis van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel er redelijkerwijs mocht van uitgaan dat een gunstige beoordeling zou worden toegekend omdat de beoordeling niet zou zijn uitgebracht binnen de termijn waarin het statuut van het personeel voorziet.

De dienst HR verstuurde het evaluatieformulier aan de bestuursdirecteur op 3 december 2020. Het evaluatiegesprek vond plaats op 18 januari 2021. Volgens [verzoekster] zou het gesprek een maand te laat hebben plaatsgevonden omdat het statuut vereist dat de beoordeling wordt uitgebracht binnen vijftien dagen.

Artikel 15/2, § 2, eerste lid, van het statuut van het personeel bepaalt het volgende:

‘De dienst HR zendt het in te vullen beoordelingsformulier aan de directeur-diensthof, die over maximaal vijftien dagen beschikt om de beoordeling te formuleren, in overleg met de hiërarchische meerderen van het personeelslid.’.

De kritiek van [verzoekster] kan niet worden gevolgd in de mate waarin het evaluatiegesprek betrekking heeft op de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, en het evaluatiegesprek plaatsvond op 18 januari 2021. In tegenstelling tot wat [verzoekster] voorhoudt, gaat de termijn van vijftien dagen niet in vanaf de verzending van het formulier door de dienst

HR, maar vanaf het verstrijken van de te evalueren periode, zijnde 1 januari 2021. Bovendien gaat het om een termijn van orde waarvoor het statuut van het personeel geen enkele sanctie bepaalt. Verder maakt [verzoekster] niet aannemelijk waarom de beoordeling mogelijk wel gunstig zou zijn geweest mocht zij enkele dagen eerder zijn uitgebracht.

Tot slot werd [verzoekster] reeds op 8 januari 2021 uitgenodigd voor het evaluatiegesprek op 18 januari 2021, en stemde zij zelf in met het voorstel om het evaluatiegesprek op die dag te houden.

Timing van de beoordeling – Tijdens de hoorzitting van 27 april 2021 argumenteerde de raadsman van [verzoekster] dat de timing van deze beoordeling erg ongelukkig is omdat de kansen van [verzoekster] om zich kandidaat te stellen voor een bevorderingsfunctie hierdoor worden benadeeld. Binnenkort zouden zich opportuniteiten kunnen aandienen waarvoor [verzoekster] omwille van deze beoordeling niet in aanmerking zou komen. Tevens heeft de ongunstige beoordeling automatisch tot gevolg dat een samenvallende bevordering in de vlakke loopbaan niet kan worden toegekend. Mogelijk zou een en ander verband houden met een uitspraak van de Raad van State waarbij [verzoekster] in het gelijk gesteld is ten overstaan van de Kamer met betrekking tot een bevorderingsfunctie waarvoor zij had gekandideerd maar niet werd gekozen. Het zou geen toeval zijn dat er net nu een beoordeling wordt uitgebracht en dat deze beoordeling net nu ongunstig is.

Het college van ambtenaren-generaal beseft ten volle dat een ongunstige periodieke beoordeling tot gevolg heeft dat een personeelslid niet in aanmerking komt voor een bevorderingsfunctie totdat het opnieuw een gunstige beoordeling heeft gekregen. Dit wordt zo bepaald in artikel 15/2, § 4, van het statuut van het personeel:

‘Om in aanmerking te komen voor een bevordering tot een leidinggevende functie, voor de uitoefening van een hogere functie, voor graadverandering of voor deelneming aan een bevorderingsexamen, moet een personeelslid dat aan de beoordeling onderworpen is, bij de jongste evaluatie een gunstige beoordeling bekomen hebben.’.

Het college van ambtenaren-generaal kan zich echter niet aansluiten bij de stelling dat er sprake is van een doelbewuste timing van deze periodieke beoordeling op basis van ongeoorloofde motieven, zoals de raadsman van [verzoekster] stelt.

De periodieke beoordelingen worden namelijk uitgebracht volgens termijnen die in het statuut van het personeel worden bepaald. Artikel 15/2, § 1, tweede lid, van het statuut van het personeel bepaalt het volgende:

‘Deze beoordeling is trimestrieel tijdens de proeftijd, jaarlijks tijdens de eerste drie dienstjaren en tweejaarlijks tijdens de daaropvolgende jaren. [...]’

De voorliggende beoordeling heeft betrekking op de tweejarige periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Deze periodiciteit is volkomen in overeenstemming met het statuut van het personeel en lag vast vooraleer er sprake was van enige procedure bij de Raad van State of van enige bevorderingsfunctie die in de komende tijd vacant zou worden gesteld. De timing van de beoordeling is dus geenszins toevallig noch houdt zij verband met enige andere procedure.

Bovendien bleek tijdens de hoorzitting van 27 april 2021 dat de bestuursdirecteur niet eens op de hoogte was van enige uitspraak van de Raad

van State. In overeenstemming met de statutaire bepalingen ter zake werd de bestuursdirecteur uitgenodigd om een beoordeling uit te brengen en zij heeft dit dan ook te goeder trouw gedaan. Mocht zij op de hoogte zijn geweest van de uitspraak van de Raad van State, quod non, zou de bestuursdirecteur niet de bevoegdheid hebben gehad om eigenhandig de timing van de beoordeling te beïnvloeden. De beoordelingen zijn gebonden aan statutair vastgelegde periodiciteiten, zodat een beoordeling niet zomaar kan worden uitgesteld of vervroegd op initiatief van een bestuursdirecteur.

Dat er net nu een beoordeling werd uitgebracht wordt dus volledig verklaard door statutair vastgelegde termijnen; andere procedures hebben daar geen invloed op. De stelling dat het eveneens geen toeval kan zijn dat er net nu een ongunstige beoordeling wordt uitgebracht, moet inhoudelijk worden onderzocht en komt aan bod in het derde deel van deze conclusies.

Tussentijdse waarschuwingen – Tijdens de hoorzitting van 27 april 2021 argumenteerde de raadsman van [verzoekster] dat de bestuursdirecteur [verzoekster] nooit echt heeft gewaarschuwd dat zij bepaalde aspecten van haar werk en gedrag diende te verbeteren. Daardoor zou zij niet de kans hebben gehad om die werkpunten te verbeteren en zou het dan ook volgens de raadsman niet correct zijn dat de bestuursdirecteur die aspecten van haar werk en gedrag nu dermate negatief evalueert dat de eindconclusie van de beoordeling ongunstig is.

Het college van ambtenaren-generaal kan deze kritiek niet bijtreden. Vooreerst blijkt uit het dossier en de hoorzitting dat er talrijke en herhaalde contacten zijn geweest tussen [verzoekster] en de bestuursdirecteur over te verbeteren punten op vlak van werk en gedrag in de te evalueren periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. De bestuursdirecteur heeft [verzoekster] geregeld feedback gegeven, zowel mondeling als via mail, en erop gewezen dat bepaalde punten dienden te verbeteren.

Bovendien hield de vorige periodieke beoordeling van 2019 reeds een duidelijke waarschuwing in. De eindconclusie was gunstig, maar enkel ‘voor zover er verbeteringen komen voor de hierboven vermelde punten’. [Verzoekster] besloot haar opmerkingen over die beoordeling met de woorden: ‘Ten slotte wens ik te verzekeren rekening te houden met de geformuleerde opmerkingen. Ik zal mij, zoals steeds, volledig inzetten, zowel in het belang van de dienst als in het belang van de Kamer in het algemeen.’. [Verzoekster] had bijgevolg reeds van bij het begin van de periode waarop de voorliggende beoordeling betrekking heeft kennis van de te verbeteren punten, aangezien die werden aangehaald in de vorige beoordeling en zij zich engageerde om er rekening mee te houden.

[Verzoekster] heeft dus zowel van bij de start van de te evalueren periode als gedurende die periode waarschuwingen gekregen over de te verbeteren punten.

Tot slot voorziet het statuut van het personeel niet in enige formele vorm van evaluatie- of functioneringsgesprekken tussen twee periodieke beoordelingen in. De bestuursdirecteur heeft zich dus volledig van haar statutaire verplichtingen gekweten door begin 2019 en begin 2021 een evaluatiegesprek te houden en telkens een periodieke beoordeling uit te brengen. De bestuursdirecteur was geenszins verplicht een schriftelijke, formele waarschuwing uit te brengen met het oog op een eventuele ongunstige eindbeoordeling bij een volgend evaluatiegesprek.

3. Inhoudelijke aspecten

‘Onvoldoende’ en ‘aanvaardbaar’ – In de voorliggende periodieke beoordeling scoort [verzoekster] ‘onvoldoende’ voor criterium nr. 9 (bekwaamheid om interne en externe actoren in alle omstandigheden op een respectvolle manier te behandelen), criterium nr. 19 (spontane naleving van verplichtingen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen daden) en criterium nr. 22 (gemaakte afspraken nakomen).

Zij behaalt ‘aanvaardbaar’ voor criterium nr. 10 (informatie correct analyseren en communiceren), criterium nr. 11 (logisch, volledig en grondig gestructureerd werk afleveren (inclusief zin voor synthese)), criterium nr. 15 (bekwaamheid om tegelijkertijd uiteenlopende taken uit te voeren (multitasking)), criterium nr. 16 (bekwaamheid om ongewone taken uit te voeren en om te gaan met veranderingen in de werkomgeving), criterium nr. 18 (de gepaste beslissing nemen in afwezigheid van de hiërarchie), criterium nr. 20 (informatie met de nodige discretie behandelen), criterium nr. 23 (eerlijk, betrouwbaar en integer handelen, in overeenstemming met de verwachtingen van de organisatie en het collectief belang), criterium nr. 26 (met anderen samen kunnen werken aan eenzelfde taak en in het bijzonder informatie en verantwoordelijkheden kunnen delen), criterium nr. 27 (rekening houden met het werk van anderen), criterium nr. 30 (communiceren met de verschillende zowel interne als externe personen waarmee men bij het werk te maken krijgt, ongeacht hun plaats in de hiërarchie), en criterium nr. 31 (leveren van inspanningen om eventuele conflicten bij te leggen vanuit wederzijds respect en daarbij zelf de eerste stap te zetten).

Voor de overige criteria scoort zij ‘goed’ of ‘zeer goed’.

Ongunstige eindconclusie – Tijdens de hoorzitting van 27 april 2021 stelde de raadsman van [verzoekster] dat de eindconclusie van de beoordeling onterecht ongunstig is. Daarbij wees hij op het feit dat [verzoekster] voor drie criteria ‘onvoldoende’ en voor tien criteria ‘aanvaardbaar’ wordt gequoteerd, terwijl er in totaal eenendertig criteria zijn. [Verzoekster] haalt voor een nipte meerderheid van de criteria ‘goed’ of ‘zeer goed’ en dit zou betekenen dat de eindconclusie gunstig dient te zijn.

Het college van ambtenaren-generaal volgt deze zienswijze niet. Tussen de quotering van de diverse criteria vermeld in het evaluatieformulier en de eindconclusie bestaat namelijk geen mathematisch verband noch bestaat er een statutaire verplichting om een gunstige eindconclusie te geven indien een bepaald aantal criteria zus of zo worden beoordeeld. De eindconclusie van een beoordeling is het finale oordeel van de bestuursdirecteur over het geheel van de periodieke beoordeling, daarbij rekening houdend met alle elementen van het dossier.

Het college van ambtenaren-generaal stelt vast dat in de vorige beoordeling van 2019 de criteria met nrs. 9, 11, 18, 22, 26, 27, 30 en 31 als ‘aanvaardbaar’ werden bestempeld, met gunstige eindconclusie ‘voor zover er verbeteringen komen voor de hierboven vermelde punten’. In de voorliggende periodieke beoordeling van 18 januari 2021 scoort [verzoekster] op geen enkel van de in 2019 aangehaalde verbeterpunten hoger dan in 2019. In tegendeel, voor criterium nr. 9 en nr. 22 scoort zij nu ‘onvoldoende’ i.p.v. ‘aanvaardbaar’, wat wijst op een verslechtering van de toestand; de overige verbeterpunten van 2019 zijn ‘aanvaardbaar’ gebleven. Bovendien zijn er vijf criteria

bijgekomen in vergelijking met 2019 waarvoor [verzoekster] nu ‘onvoldoende’ of ‘aanvaardbaar’ scoort terwijl die in 2019 nog minstens ‘goed’ werden gequoteerd. De gevraagde verbeteringen zijn er dus niet gekomen, wel integendeel, het bilan is duidelijk veel negatiever dan in 2019. De bestuursdirecteur heeft terecht de analyse gemaakt dat de vorige beoordeling in 2019 al enkel gunstig was op voorwaarde dat er verbeteringen zouden komen, dat die verbeteringen in de twee volgende jaren zijn uitgebleven en dat de toestand verder is verslechterd, zodat een ongunstige eindconclusie de logische gevolgtrekking is uit al het voorgaande. Het college van ambtenaren-generaal sluit zich daarbij aan en bevestigt de ongunstige eindconclusie.

Nu vaststaat dat de ongunstige eindconclusie terecht is, kan worden ingegaan op de hoger aangehaalde kritiek van de raadsman van [verzoekster] dat het wel erg toevallig is dat er net nu een ongunstige beoordeling wordt uitgebracht. Uit het bovenstaande blijkt duidelijk dat de ongunstige beoordeling inhoudelijk afdoende is gemotiveerd en samenhangt met werkpunten die reeds in 2019 werden aangekaart naar aanleiding van de vorige periodieke beoordeling. Het gaat dus geenszins om een doelbewuste timing met ongeoorloofde motieven, maar om de consequente en correcte toepassing van de evaluatieprocedure zoals bepaald in het statuut van het personeel. Bijgevolg kan de kritiek van de raadsman op dit punt niet worden bijgetreden.

Periode van de gedocumenteerde voorbeelden – [Verzoekster] wijst erop dat de gedocumenteerde voorbeelden die de bestuursdirecteur als bijlage voegt bij de voorliggende beoordeling allen dateren van de periode van september tot december 2020. Dit zou er volgens [verzoekster] op wijzen dat er enkel in die periode problematische voorbeelden te vinden zijn of nog dat de beoordeling niet zorgvuldig is gebeurd.

Het college van ambtenaren-generaal kan zich echter niet aansluiten bij die kritiek. Het twintigtal met mails gedocumenteerde voorbeelden dat de bestuursdirecteur toevoegt aan de voorliggende beoordeling dateert inderdaad van de periode van september tot december 2020, maar dit impliceert niet dat de beoordeling enkel gebaseerd is op die voorbeelden. De beoordeling vertrekt van de vaststellingen in de vorige beoordeling van 2019 en heeft betrekking op de evolutie gedurende de volledige te evalueren periode, te weten 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. In de nota die de bestuursdirecteur toevoegt aan het evaluatieformulier worden een aantal aspecten thematisch en globaal toegelicht, en wordt verwezen naar de gedocumenteerde voorbeelden als illustraties daarvan.

Het gaat zoals het woord zelf zegt om voorbeelden die zwart op wit illustreren op welke manier de bestuursdirecteur de globale prestaties van [verzoekster] in de te evalueren periode beoordeelt.

Het is echter niet zo dat een periodieke beoordeling volledig en uitsluitend moet worden gemotiveerd op basis van schriftelijke bewijzen. Dit zou niet alleen onwerkbaar zijn, maar eveneens inadequaar, aangezien de beoordeling dan vernauwd zou worden tot het schriftelijke aspect van het werk. Het evaluatieformulier voorziet in een aantal criteria die de bestuursdirecteur moet beoordelen, met de mogelijkheid om telkens opmerkingen te geven of actiepunten aan te halen. Die criteria hebben betrekking op alle aspecten van het functioneren en zijn dus ruimer dan enkel het schriftelijke. Aan het einde

van het formulier wordt de bestuursdirecteur uitgenodigd om daaruit te besluiten of de eindconclusie gunstig of ongunstig is. In dit geval is de bestuursdirecteur verder gegaan dan datgene wat statutair verplicht is door een nota toe te voegen waarin zij een aantal aanvullingen en verduidelijkingen aanbrengt, en door een twintigtal voorbeelden van problematisch gedrag toe te voegen in de vorm van mailverkeer.

Het college van ambtenaren-generaal ziet de toegevoegde voorbeelden als nuttige illustraties van problematisch gedrag, die de eindconclusie van de beoordeling mede onderbouwen, en onderstreept dat zij kaderen in het geheel van de beoordeling, vertrekkende van de werkpunten die reeds werden aangehaald naar aanleiding van de vorige beoordeling in 2019.

Ruimere context – Tijdens de hoorzitting van 27 [april] 2021 argumenteerde de raadsman van [verzoekster] dat men de prestaties en het gedrag van betrokkene moet zien in de ruimere context. Die context bestaat enerzijds uit de algemene sfeer in de dienst waar [verzoekster] werkt en anderzijds uit de coronacrisis, die onder meer verplicht telewerk met zich meebrengt. Daarbij werd gewezen op bepaalde spanningen binnen de dienst en op de communicatieve moeilijkheden die samengaan met veralgemeend telewerk omwille van de coronacrisis.

Het college van ambtenaren-generaal is zich terdege bewust van de ruimere context waarin de dienst in de afgelopen periode heeft gefunctioneerd. Toch vormt die context geen vrijgeleide die de pijnpunten die in de voorliggende periodieke beoordeling worden aangehaald zomaar kan uitvagen. Alle personeelsleden van de betrokken dienst werden in meer of mindere mate geconfronteerd met dezelfde moeilijkheden. Er wordt nog steeds van alle personeelsleden verwacht dat zij goede prestaties afleveren en zich behoorlijk gedragen. De context vormt daarbij zeker een element dat in rekening moet worden genomen, maar is niet van dien aard dat die het ongunstige karakter van de beoordeling kan rechtekken.

Bovendien stelt het college van ambtenaren-generaal vast dat in de vorige beoordeling van 2019 goeddeels al dezelfde pijnpunten werden aangehaald met de uitdrukkelijke vraag daaraan te werken in de twee daaropvolgende jaren. Toen was er nog geen sprake van verplicht telewerk en engageerde [verzoekster] zich om die punten te verbeteren.

Bevorderingsprocedure in de dienst Commissies van 2015 – Tijdens de hoorzitting van 27 april 2021 verwees de raadsman van [verzoekster] naar het advies van de toenmalige bestuursdirecteur van de dienst Commissies van 9 juni 2015 over de kandidatuur van [verzoekster] voor een bevorderingsfunctie bij die dienst.

De toenmalige bestuursdirecteur van de dienst Commissies schrijft in haar advies van 9 juni 2015 onder meer het volgende:

‘[Verzoekster] heeft een goede kennis van de instelling en is een zeer gemotiveerd medewerkster. Zij is veelzijdig, ambitieus in haar werk en legt een grote beschikbaarheid aan de dag.’.

De verwijzing naar dit advies is niet pertinent in het kader van de voorliggende periodieke beoordeling. Deze beoordeling heeft immers betrekking op de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, terwijl de nota dateert van 9 juni 2015. Bovendien werd de nota geredigeerd met het oog op het voorzien in een bevorderingsfunctie in de dienst Commissies, wat een andere functie in een andere dienst is dan de huidige

functie van [verzoekster], waarop de voorliggende beoordeling betrekking heeft. Tot slot dateert deze nota zelfs nog van vóór de periode waarop de vorige beoordeling betrekking had, namelijk 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Uit deze nota kunnen bijgevolg geen conclusies getrokken worden die van belang zijn voor deze procedure.

Getuigen – Op verzoek van [verzoekster] werden de heer [...] en mevrouw [...], beiden collega's van dezelfde dienst als [verzoekster], gehoord als getuigen tijdens de hoorzitting van 27 april 2021. Zij gaven aan dat zij een goede verstandhouding hebben met [verzoekster] en dat [verzoekster] over het algemeen gesproken goed werkt. Hun getuigenissen zijn echter niet van dien aard dat zij een doorslaggevend element vormen bij de voorliggende beoordeling. De aangehaalde punten waarop [verzoekster] 'aanvaardbaar' of 'onvoldoende' scoort noch de eindconclusie worden er fundamenteel door weerlegd.

4. Besluit

Uit dit alles besluit het college van ambtenaren-generaal overeenkomstig artikel 15/2, § 2, vierde lid, van het statuut van het personeel dat de periodieke beoordeling van [verzoekster] van 18 januari 2021 correct tot stand is gekomen en dat de eindconclusie terecht ongunstig is. Overeenkomstig de statutaire bepalingen zal de volgende periodieke beoordeling plaatshebben na een termijn van één jaar, die verstrijkt op 31 december 2021.

Met het oog op de volgende periodieke beoordeling legt het college van ambtenaren-generaal een verplicht tweemaandelijks voortgangsgesprek op tussen de bestuursdirecteur en [verzoekster], in aanwezigheid van en onder begeleiding van de dienst HR, waarvan een schriftelijk verslag zal worden gemaakt, en dit tot het einde van 2021. Op vraag van [verzoekster] of van de bestuursdirecteur zullen deze tweemaandelijkse voortgangsgesprekken worden verdergezet tot één jaar na de datum van deze conclusies.

Overeenkomstig artikel 15/2, §2, vijfde lid, van het statuut van het personeel zullen deze conclusies ter informatie worden meegedeeld aan het Bureau van de Kamer."

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

4. In het eerste middel voert verzoekster de schending aan van artikel 15/2, §§ 1 en 2, eerste lid, van het Statuut van het personeel van de Kamer van volksvertegenwoordigers (hierna: het personeelsstatuut), de materiële motiveringsplicht, het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel

en de hoorplicht doordat de bestuursdirecteur haar heeft geëvalueerd vóór het mondeling evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden.

Met verwijzing naar rechtsleer en arrest nr. 239.216 van 26 september 2017 argumenteert verzoekster dat artikel 15/2, §§ 1 en 2, van het personeelsstatuut zo moet worden gelezen dat een evaluatiegesprek aan de periodieke beoordeling moet voorafgaan, minstens niet erna mag komen, zo niet heeft de evaluator al zijn oordeel geveld en verloopt het gesprek in onevenwicht aangezien het personeelslid dan in een positie van beklaagde terechtkomt die zich moet verweren indien hem ongunstige feiten worden aangewreven.

Verzoekster laat gelden dat het evaluatieformulier reeds op 3 december 2020 naar de bestuursdirecteur is verstuurd, die het vervolgens heeft ingevuld. Het evaluatiegesprek op 18 januari 2021 heeft derhalve plaatsgevonden op een moment dat de evaluator reeds een beslissing had genomen en dit bovendien op grond van feiten en stukken die verzoekster pas na de kennisgeving van het beoordelingsformulier – op 25 januari 2021 – zou vernemen.

5. In de memorie van wederantwoord betoogt verzoekster dat de gehanteerde werkwijze – een op voorhand ingevuld evaluatieformulier en het invoeren van niet meegedeelde bijlagen – heeft gezorgd voor een volstrekt onevenwicht, zodat er van een ‘gesprek’ geen sprake was. Door zich te moeten verweren tegen feiten die uit bijlagen zouden blijken en dit tegenover een evaluator die het gesprek begon vanuit een al ingenomen standpunt in het ingevulde beoordelingsformulier, is zij in een defensieve positie gedreven. Verzoekster erkent dat een evaluator de evaluatie kan voorbereiden, maar zij meent dat het beoordelingsformulier tijdens, of minstens op grond van, het evaluatiegesprek moet worden ingevuld. Dit is te dezen niet gebeurd. Op 25 januari 2021 heeft zij het beoordelingsformulier ontvangen dat de bestuursdirecteur vóór het evaluatiegesprek had ingevuld. Dat zij achteraf opmerkingen heeft geformuleerd en het college van ambtenaren-generaal heeft gevat, doet daar volgens verzoekster geen afbreuk aan. Op dat moment holde zij achter de feiten aan om een negatieve beoordeling alsnog te zien veranderen in een gunstige. Haar recht om in het kader

van een evaluatie te worden gehoord, is dan ook uitgehold aangezien het evaluatiegesprek er geen was en zij op dat moment reeds was beoordeeld.

Beoordeling

6. Verzoekster voert in essentie aan dat op het ogenblik van het evaluatiegesprek op 18 januari 2021 de evaluator het beoordelingsformulier reeds had ingevuld en dus een beslissing had genomen, die bovendien is gestoeld op feiten en stukken die zij pas na de kennisgeving van het beoordelingsformulier heeft vernomen. Daardoor zou artikel 15/2, §§ 1 en 2, van het personeelsstatuut zijn miskend en zou zij niet nuttig zijn gehoord.

7. Verzoekster maakt in de toelichting bij het middel niet duidelijk in welke zin een schending van de materiële motiveringsplicht, het zorgvuldigheids- en het redelijkheidsbeginsel zou voorliggen.

In die mate is het middel onontvankelijk.

8. Artikel 15/2, §§ 1 en 2, van het personeelsstatuut luidt :

“§ 1. De personeelsleden, tot en met de graad van eerste directieraad, zijn onderworpen aan een beoordeling.

Deze beoordeling is trimestrieel tijdens de proeftijd, jaarlijks tijdens de eerste drie dienstjaren en tweejaarlijks tijdens de daaropvolgende jaren. Ze geschiedt jaarlijks ten aanzien van personeelsleden die een tuchtsanctie hebben opgelopen die nog niet is uitgewist en ten aanzien van personeelsleden wier beoordeling ongunstig was.

De beoordeling maakt deel uit van het individueel dossier van de personeelsleden.

§ 2. De dienst HR zendt het in te vullen beoordelingsformulier aan de directeur-dienstchef, die over maximaal vijftien dagen beschikt om de beoordeling te formuleren, in overleg met de hiërarchische meerderen van het personeelslid.

De dienst HR deelt het ingevulde formulier onmiddellijk mee aan het betrokken personeelslid, dat over vijftien dagen beschikt om zijn eventuele opmerkingen in te dienen. Indien het niet tijdig reageert wordt het geacht akkoord te gaan met de toegekende beoordeling.

De beoordeling wordt, met de eventuele opmerkingen, in het persoonlijk dossier van het personeelslid geklasseerd, na door de betrokken directeur-generaal en de griffier te zijn geïnviseerd.

Indien het personeelslid hierom verzoekt, wordt de beoordeling met de opmerkingen aanhangig gemaakt bij het college van ambtenaren-generaal, rekening houdend met een termijn van acht dagen voor de oproeping van de partijen, namelijk het betrokken personeelslid en zijn directeur-dienstchef. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een personeelslid van zijn keuze, en beide partijen kunnen zich laten vertegenwoordigen indien ze niet zelf kunnen verschijnen. De conclusies van het college van ambtenaren-generaal worden meegedeeld aan het Bureau.”

9. Uit deze bepalingen volgt dat de beoordeling van de personeelsleden van de Kamer verloopt in een eerste administratieve aanleg door het invullen van het beoordelingsformulier door de directeur-dienstchef van het betrokken personeelslid – in samenspraak met de hiërarchisch meerderen van het personeelslid – waarop dat personeelslid zijn opmerkingen kan doen gelden.

Vervolgens kan het personeelslid de zaak aanhangig maken bij het college van ambtenaren-generaal. Die mogelijkheid laat zich aanzien als een georganiseerde administratieve beroepsprocedure. Het is een procedurestap die alleen wordt gezet op verzoek van het personeelslid en voor het voormelde college worden beide “partijen” – het personeelslid en de directeur-dienstchef – opgeroepen.

10. Eén van de wezenskenmerken van zo een georganiseerde administratieve beroepsprocedure bestaat erin dat de beroepsinstantie de zaak in haar geheel opnieuw onderzoekt, zowel vanuit het oogpunt van de wettigheid als vanuit het oogpunt van de opportuniteit. Door “de beoordeling met de opmerkingen” bij het college van ambtenaren-generaal aanhangig te maken, wordt de beslissingsbevoegdheid over de beoordeling van het personeelslid aan dat college overgedragen.

De devolutieve werking van het administratief beroep maakt voorts dat de beslissing van het college van ambtenaren-generaal in de plaats komt van de beslissing waartegen het beroep is ingesteld. Dit impliceert dan weer dat enkel tegen de in laatste aanleg genomen beslissing een vernietigingsberoep bij de Raad van State kan worden ingesteld. De in eerste administratieve aanleg genomen beslissing heeft geen rechtsgevolgen meer, verdwijnt zelfs uit de rechtsorde. Dat

ECLI:BE:RVSCE:2026:ARR.265.907 IX-9906-14/52

brengt met zich dat in beginsel geen acht meer kan worden geslagen op mogelijke onregelmatigheden waarmee de procedure in eerste aanleg zou zijn behept. De eventuele onregelmatigheden in de procedure in eerste aanleg worden immers gedekt door de bestuursbeslissing in graad van beroep.

In die zin kan verzoekster ter ondersteuning van haar middel in principe niet meer nuttig verwijzen naar een eventueel gebrek in de procedure in eerste aanleg of een schending van de hoorplicht bij het nemen van de beoordelingsbeslissing in eerste aanleg.

11. Dat beginsel leidt alleen uitzondering wanneer verzoekster ervan kan overtuigen dat de volgens haar begane onregelmatigheid afkleurt op de eindbeslissing, de beslissing in graad van administratief beroep.

Verzoekster doet wel gelden dat zij “op dat moment achter de feiten aan [holde] om een negatieve beoordeling alsnog te zien veranderen in een gunstige” en dat “[h]aar recht om in het kader van een evaluatie gehoord te worden, werd [uitgehouden]”. Zij maakt evenwel op geen enkel ogenblik aannemelijk dat de uitkomst van haar beroep bij het college van ambtenaren-generaal hierdoor werd gedetermineerd. De Raad van State ziet dit evenmin spontaan in.

12. Het middel kan bijgevolg niet tot de nietigverklaring leiden.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

13. In het tweede middel voert verzoekster de schending aan van de hoorplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel doordat, in de hypothese dat er op 18 januari 2021 nog geen definitieve beoordeling in eerste aanleg was, zij niet de mogelijkheid heeft gekregen om opmerkingen te formuleren op het ontwerp van beoordelingsformulier met bijlagen, zoals dat voorlag na het videogesprek van 18 januari 2021, dat niet kan worden beschouwd als een volwaardig evaluatiegesprek.

Met verwijzing naar onder meer arrest 229.090 van 7 november 2014 betoogt verzoekster dat wanneer er geen (normaal) mondeling evaluatiegesprek kan plaatsvinden, de geëvalueerde ambtenaar in de mogelijkheid moet worden gesteld om (schriftelijk) opmerkingen te formuleren op het ontwerp van evaluatieverslag alvorens een definitieve beoordelingsbeslissing wordt genomen. De mogelijkheid om in het kader van een administratief beroep een definitieve beoordeling voor te leggen aan een andere instantie is geen aanvaardbaar substituut voor dat recht om opmerkingen te geven.

Verzoekster stelt dat zij tussen 18 januari 2021 en 25 januari 2021 – datum waarop zij het definitief beoordelingsformulier met bijlagen heeft ontvangen – niet de mogelijkheid heeft gekregen om opmerkingen te formuleren op het ontwerp van beoordelingsformulier met bijlagen. Dat zij later opmerkingen heeft geformuleerd, doet daar volgens verzoekster geen afbreuk aan aangezien die opmerkingen dateren van na de definitieve beoordeling in eerste aanleg, als aanloop tot de beoordeling in tweede aanleg door het college van ambtenaren-generaal.

Verzoekster merkt nog op dat niet kan worden beweerd dat de aangehaalde rechtspraak niet relevant zou zijn omdat het gaat over gevallen waarin er geen evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden. Met verwijzing naar arrest 229.090 van 7 november 2014 stelt zij dat de Raad van State heeft geoordeeld dat het evaluatieproces van een ambtenaar wezenlijk steunt op een interactieve verhouding tussen het personeelslid en zijn evaluatoren. Welnu, in haar geval – gelijklopend met de aangehaalde casussen – heeft er geen fysiek evaluatiegesprek plaatsgevonden. Omwille van een medisch attest van verzoekster en de coronapandemie is op 18 januari 2021 een videoconferentie georganiseerd. Volgens verzoekster beperkt een dergelijke videoconferentie ernstig de menselijke interactie en communicatie en is het “in wezen een beurtelingse uitwisseling van monologen, al dan niet gestoord door verbindings- en synchronisatieproblemen”. Dienaangaande wijst verzoekster erop dat zij om technische redenen niet zichtbaar was op het scherm, waardoor een ander wezenlijk kenmerk van directe menselijke

interactie ontbrak. Zij kreeg ook niet de kans om te antwoorden omdat de evaluator deed alsof zij haar vraag niet had gehoord.

14. In de memorie van wederantwoord betwist verzoekster de stelling van de verwerende partij dat er op 25 januari 2021 nog geen definitieve beoordeling was. Waar de verwerende partij daarbij verwijst naar het e-mailbericht van de bestuursdirecteur van 26 februari 2021, merkt verzoekster op dat dit dateert van ruim een maand na de videoconferentie op 18 januari 2021 en de kennisgeving van het beoordelingsformulier op 25 januari 2021. Bovendien was de zaak al sedert 17 februari 2021 aanhangig bij het college van ambtenaren-generaal, zodat de bestuursdirecteur haar bevoegdheid had uitgeput en de e-mail van 26 februari 2021 hoogstens leest als een advies aan de instantie die in tweede aanleg zou beslissen.

Voorts argumenteert verzoekster dat de bijlagen waarop de beoordelaar in eerste aanleg steunde, haar pas werden meegedeeld na de kennisgeving van de beoordelingsbeslissing op 25 januari 2021. Volgens verzoekster is hierdoor het hoorrecht miskend. Zij betwist de door de verwerende partij opgeworpen exceptie dat de schending van het hoorrecht niet werd ingeroepen voor het college van ambtenaren-generaal zodat het middelonderdeel niet meer op ontvankelijke wijze voor de Raad van State kan worden aangevoerd. Zij betoogt voorts dat het college van ambtenaren-generaal de schending van het hoorrecht door de bestuursdirecteur niet meer kon rechtzetten aangezien het hoorrecht in eerste aanleg onomkeerbaar was geschonden en de kans voor altijd was verkeken dat de bestuursdirecteur vóór de kennisgeving van de beoordelingsbeslissing rekening zou hebben gehouden met verzoeksters opmerkingen over de bijlagen. Verzoekster wijst er voorts op dat zij zich voor het college van ambtenaren-generaal bovendien wél heeft verweerd met betrekking tot de achtergehouden bijlagen zodat zij op die manier wél al de schending van haar hoorrecht in eerste aanleg heeft aangevoerd.

Verzoekster benadrukt dat het middel ook steunt op de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel door de niet voorafgaande mededeling van de bijlagen waarop de evaluator steunt en de bijzondere omstandigheden van een digitaal gesprek, dat geen volwaardig evaluatiegesprek was waarin zij op

ECLI:BE:RVSCE:2026:ARR.265.907 IX-9906-17/52

nuttige wijze kon reageren. Doordat de bijlagen haar niet op voorhand zijn meegedeeld, is zij in zekere zin een aanleg verloren. Zij kon tegenover de bestuursdirecteur niet haar visie op die stukken geven. Dat zij op 18 januari 2021 had kunnen repliceren is volgens verzoekster louter theorie. Het ging om een videoconferentie zodat zij de stukken niet kon inkijken en zij had hoe dan ook niet de tijd om een en ander rustig te bekijken en een antwoord te formuleren.

Tot slot merkt verzoekster op dat de omstandigheid dat zij om een videogesprek heeft gevraagd het gevolg was van het feit dat een medisch attest haar tot thuiswerk verplichtte en er hoe dan ook op dat moment omwille van de coronapandemie een verplichting tot telewerk was. Uitstel was niet mogelijk omdat dan de in het personeelsstatuut bepaalde termijnen inzake evaluatie niet zouden worden nageleefd.

15. In haar laatste memorie benadrukt verzoekster dat zij op 18 januari 2021 onmogelijk een repliek kon formuleren. Het ging immers om een videoconferentie waarbij zij de stukken die plots werden aangehaald niet had kunnen inkijken en waarbij zij op geen enkele redelijke wijze zomaar een wederwoord uit haar mouw kon schudden. Van een evenwichtig en volwaardig evaluatiegesprek was op die manier geen sprake. De bijlagen zijn haar pas bezorgd na de mededeling van de beoordelingsbeslissing op 25 januari 2021, hetgeen indruist tegen de essentiële vereisten van het zorgvuldigheidsbeginsel en de hoorplicht. Verzoekster onderstreept dat het volledige evaluatiedossier hierdoor van meet af aan door intrinsieke gebreken was aangetast die achteraf niet meer konden worden geredimeerd.

Beoordeling

16.1. In zoverre de verwerende partij bedoelt op te werpen dat het middel onontvankelijk is in de mate dat de schending wordt aangevoerd van de hoorplicht, omdat verzoekster in de loop van de administratieve procedure voor het bestuur geen dergelijke schending heeft aangekaart, moet worden opgemerkt dat geen algemene rechtsregel voorschrijft dat de Raad van State in het kader van beroepen tot nietigverklaring enkel kennis mag nemen van grieven of middelen die

reeds tijdens de administratieve procedure door de betrokkene werden opgeworpen. De verwerende partij wijst ook geen specifieke bepaling aan in het op verzoekster toepasselijke statuut, die haar uitdrukkelijk zou verplichten, op straffe van onontvankelijkheid in de latere rechtsgang, bepaalde middelen voor te dragen in de loop van het georganiseerd administratief beroep.

16.2. De exceptie wordt verworpen.

17. In het middel voert verzoekster in essentie aan dat zij geen opmerkingen heeft kunnen formuleren op het ontwerp van beoordelingsformulier zoals het voorlag na het videogesprek van 18 januari 2021, dat niet beschouwd kan worden als een volwaardig evaluatiegesprek. Pas na de mededeling van de beoordelingsbeslissing – op 25 januari 2021 – is zij in kennis gesteld van de bijlagen waarop de evaluator steunt. Zij heeft er dan ook geen opmerkingen over kunnen geven. Hierdoor is volgens verzoekster de hoorplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel miskend.

18. Het betreft – andermaal – kritiek op de procedure in eerste aanleg, waarvan verzoekster niet aantoonde dat ze afkleurt op de bestreden beslissing. Verzoekster houdt dan wel voor dat “het hoorrecht ‘in eerste aanleg’ [...] onomkeerbaar geschonden was”, maar andermaal moet worden vastgesteld dat verzoekster niet toelicht in welke mate dit de beslissing van het college van ambtenaren-generaal heeft gevitieerd.

Daarenboven, zo bedenkt de Raad van State, is één van de redenen om in een georganiseerd administratief beroep te voorzien, erin gelegen dat een mogelijke vormfout nog kan worden rechtgezet door het actief bestuur. Om die reden faalt ook de opwerping van verzoekster dat zij “een aanleg [heeft] verloren”.

19. Om dezelfde reden als geoordeeld bij de bespreking van het eerste middel, kan ook dit middel niet tot de nietigverklaring leiden.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

20. In het derde middel voert verzoekster de schending aan van de hoorplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel doordat de bijlagen waarmee de beoordelingen ‘onvoldoende’ en ‘onaanvaardbaar’ (lees: ‘aanvaardbaar’) worden gemotiveerd, haar pas op 25 januari 2021 ter kennis zijn gebracht, terwijl de videoconferentie op 18 januari 2021 plaatsvond en de evaluator toen al beschikte over deze bijlagen, zodat verzoekster zich onvoldoende kon voorbereiden, noch met kennis van zaken kon antwoorden tijdens het gesprek. Bovendien had de evaluator het beoordelingsformulier voorafgaand aan het gesprek reeds ingevuld, zonder dit op voorhand aan verzoekster te hebben overhandigd.

Verzoekster argumenteert dat zij pas op 25 januari 2021 in kennis is gesteld van de bijlagen bij het beoordelingsformulier. In de ‘algemene bijlage’ geeft de evaluator te kennen dat zij vooral het gedrag van verzoekster viseert “en er wat haar werk betreft dus geen reden is voor een ongunstige beoordeling behoudens verbeterpunten”. Derhalve kon verzoekster niet met volle kennis van zaken en goed voorbereid deelnemen aan het videogesprek van 18 januari 2021 wanneer de bestuursdirecteur “tijdens dat gesprek met die onbekende bijlagen zwaaide ter ondersteuning van haar kritiek, te meer, zoals hierna zal blijken, het veelal ging om kleine, feitelijke detailkwesties”.

21. In de memorie van wederantwoord betwist verzoekster vooreerst de exceptie van de verwerende partij dat een schending van het hoorrecht niet meer op ontvankelijke wijze voor de Raad van State kan worden aangevoerd omdat verzoekster dat niet eerder in de administratieve procedure heeft gedaan. Zij verwijst naar wat zij dienaangaande bij haar repliek inzake het tweede middel heeft uiteengezet. Verzoekster stelt dat het ook gaat om de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel bij de beoordeling door de bestuursdirecteur, waarin door de niet voorafgaande mededeling van stukken haar rechten zijn uitgehold. Voorts stelt zij dat al zou zij niet eerder een schending van het hoorrecht hebben ingeroepen, dit gebrek in de beoordeling door de bestuursdirecteur niet meer kon worden rechtgezet voor het college van ambtenaren-generaal. Verzoekster

ECLI:BE:RVSCE:2026:ARR.265.907 IX-9906-20/52

verscheen daar “met een achterstand aan de meet [...] nl. een ongunstige beoordeling, terwijl voorafgaande kennis van en een reactie op de zgn. bijlagen juist de ongunstige beoordeling had kunnen vermijden”.

Voorts benadrukt verzoekster dat het pas achteraf meedelen van de bijlagen haar hoorrecht schendt en onzorgvuldig is. Dat de ongunstige beoordeling ook op haar professionele kwaliteiten zou steunen en er in het verleden al negatieve opmerkingen waren, is volgens verzoekster, daargelaten of dit correct is, geen dienstig excuus om bepaalde essentiële stukken waarop de ongunstige beoordeling steunt pas samen met de kennisgeving van die beoordeling aan haar te bezorgen.

22. In haar laatste memorie betoogt verzoekster dat zij door de verwerende partij is behandeld als een tegenpartij “die met alle mogelijke middelen om de tuin geleid mocht worden en van wie het bij voorbaat vaststond dat ze ‘gepakt’ moest worden”. Nochtans is dit niet de bedoeling van een evaluatieproces, waarbij werkgever en werknemer met elkaar in dialoog moeten gaan en op evenwichtige en respectvolle wijze de prestaties en de attitude van de betrokkene bespreken, met oog ook voor diens mogelijke opmerkingen over de werksituatie en de werkomgeving. Verzoekster noemt de houding van de verwerende partij onaanvaardbaar en zij klaagt aan dat op geen enkele wijze wordt gemotiveerd waarom zij haar “op dergelijke manier misleid en verschalkt heeft”. Volgens verzoekster is het ganse evaluatieproces hierdoor van meet af aan door intrinsieke gebreken aangetast, die achteraf niet meer konden worden geremedieerd.

Beoordeling

23. De verwerende partij werpt een identieke exceptie op als onder het tweede middel. Voor het onderzoek ervan wordt verwezen naar de beoordeling van dat tweede middel.

Om dezelfde reden moet ook deze exceptie bijgevolg worden verworpen.

24. In het middel voert verzoekster in essentie aan dat de evaluator het beoordelingsformulier reeds voorafgaand aan het gesprek heeft ingevuld zonder het haar te overhandigen en dat zij pas op 25 januari 2021 kennis heeft gekregen van de bijlagen bij het beoordelingsformulier zodat zij niet nuttig heeft kunnen deelnemen aan het videogesprek op 18 januari 2021. Hierdoor is, aldus verzoekster, de hoorplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel geschonden.

25. Aldus blijkt verzoekster in het derde middel louter argumenten uit het eerste en het tweede middel te herhalen. Het volstaat dan ook om te verwijzen naar hetgeen bij de beoordeling van die middelen is uiteengezet.

26. Het derde middel wordt bijgevolg verworpen.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

27. In het vierde middel voert verzoekster de schending aan van artikel 15/2, § 1, tweede lid, en 15/2, § 5, eerste lid, van het personeelsstatuut, de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (“formelemotiveringswet”), de materiële motiveringsplicht, het redelijkheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel en de hoorplicht.

In een *eerste middelonderdeel*, dat verzoekster zelf omschrijft als “gebrekkige motivering – onzorgvuldig en onredelijk handelen – gebrek aan tussentijdse waarschuwingen”, voert zij aan dat een ongunstige evaluatie niet uit de lucht mag komen vallen omdat het personeelslid anders de kans wordt ontnomen zich te verbeteren. Verzoekster ontkent dat de bestuursdirecteur naar aanleiding van haar evaluatie in 2019 zowel mondeling als via e-mail heeft gewezen op te verbeteren punten, zoals in de bestreden beslissing wordt overwogen. Zij stelt dat dit niet wordt aangetoond en dat de bestuursdirecteur in de e-mails die gevoegd zijn als bijlagen bij het beoordelingsformulier nergens wijst op het niet of onvoldoende realiseren van de verbeterpunten. De stelling van de verwerende

partij dat de vorige evaluatie wees op verbeterpunten noemt verzoekster “geen dienstig motief ter rechtvaardiging van tussentijdse waarschuwingen” (versta: het uitblijven van tussentijdse waarschuwingen). Zij betoogt dat indien de hiërarchische meerderen tijdens de lopende evaluatieperiode geen waarschuwingen geven met betrekking tot de verbeterpunten, het personeelslid juist mag aannemen dat het op het goede spoor zit. Ten slotte is de omstandigheid dat er in het personeelsstatuut niets is geregeld inzake opvolging tijdens de evaluatieperiode, zoals in de bestreden beslissing wordt gesteld, volgens verzoekster evenmin een dienstig motief om een tussentijdse opvolging achterwege te laten, aangezien een dergelijke plicht ook voortvloeit uit het zorgvuldigheidsbeginsel.

In een *tweede middelonderdeel*, dat verzoekster kortweg als “gebrekkige motivering – onzorgvuldig en onredelijk handelen m.b.t. de gegeven deelbeoordelingen per geëvalueerd criterium in het beoordelingsformulier en de eindconclusie op basis daarvan” benoemt, betoogt zij dat het gebrek aan een draagkrachtige en pertinente motivering van de bestreden beslissing blijkt uit de rubriek ‘inhoudelijke aspecten’, die steunt op niets zeggende woorden waaruit niet blijkt waarom de door de bestuursdirecteur gemaakte beoordeling correct is, zeker niet in het licht van verzoeksters opmerkingen. Dit schendt de formele-, minstens de materiële motiveringsplicht. Dat in de vorige evaluatie een aantal aandachts- en verbeterpunten zijn opgesomd, noemt verzoekster geen dienstig motief voor de bestreden beslissing. Zij was het daar immers mee oneens en heeft opmerkingen geformuleerd, maar de zaak niet aanhangig gemaakt bij het college van ambtenaren-generaal omdat de beoordeling gunstig was. Verzoekster stelt dat de verwerende partij, in het licht van de verstrengde motiveringsplicht die volgt uit artikel 15/2, § 5, eerste lid, van het personeelsstatuut, moet aantonen dat de verbeterpunten niet of onvoldoende werden gerealiseerd en dat daarvoor dienstige motieven en stukken ontbreken. Verzoekster is van mening dat het beoordelingsformulier met bijlagen voor de beoordelingen ‘onvoldoende’ en ‘aanvaardbaar’ steunt op een beperkte reeks van voorbeelden over een beperkte periode, die lezen “als onredelijke of onbegrijpelijke muggenzifterij dan wel als gesteund op onjuiste of onvolledige informatie of [...] gewoon naast de kwestie [zijn]”. In haar opmerkingen heeft verzoekster argumenten aangevoerd om een en

ander inhoudelijk te weerleggen, maar de verwerende partij heeft daar in de bestreden beslissing niet op geantwoord, wat het hoorrecht en de motiveringsplicht schendt. Vervolgens bespreekt verzoekster de beoordeling van diverse competenties:

“(i) Punt 10 ‘stiptheid’

50. Over punt 10 ‘stiptheid’ maakte de evaluator een opmerking en een bijlage ‘problemen betreffende aanwezigheid en verlof’, maar was de beoordeling wel ‘goed’ (stuk 3, p. 6)

In haar opmerkingen (stuk 6) weerlegde verzoekende partij de aantijgingen op dit punt, waar de bestreden beslissing geen enkele aandacht aan besteedt. Aangezien de beoordeling voor dit punt ‘goed’ was, kan de bijlage die de evaluator hiervoor samenstelde, geen dienstig motief zijn voor de globale eindbeoordeling als ‘ongunstig’. Er anders over oordelen, zou leiden tot een ongerijmdheid of tegenstrijdigheid in de motivering, te meer verwerende partij niet inging op de kritiek die verzoekende partij had op dit punt (stuk 6: ze overtrad geen enkele regel inzake aanwezigheden en nam de vakantiedagen waar ze recht op heeft, wat haar niet verweten mag worden).

(ii) Punt 9 ‘respect’

51. Verzoekende partij kreeg een ‘onvoldoende’ voor punt 9 ‘respect’ omdat ze niet hoffelijk zou zijn t.a.v. van derden. De evaluator verwijst in de algemene bijlage bij het evaluatieverslag naar ‘mondelinge contacten’ met derden (stuk 5, ‘Bijlage’, p. 2).

Elke verdere verduidelijking aan de hand van concrete voorbeelden over die ‘mondelinge contacten’ ontbreekt evenwel zodat dit nietszeggende frases zijn die geen dienstig motief kunnen uitmaken aangezien elk begin van aannemelijkheid ontbreekt. Dit betreft niet meer dan vage geruchten, ‘van horen zeggen’, waar de bestreden beslissing zelf stelt dat er geen rekening mee wordt gehouden (stuk 1a, p. 9).

52. De evaluator motiveert onvoldoende eveneens ‘grofheid’ t.a.v. de hiërarchie en voert hiervoor twee incidenten aan die gedocumenteerd worden in een bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ (stuk 5).

- Emailverkeer met eerste directieraad [...] einde 2020

De evaluator verwijt verzoekende partij dat zij ‘brutaal’ en zonder nut een hiërarchisch meerdere wees op een kleine taalfout.

Lectuur van de betreffende emails wijst op iets helemaal anders (stuk 5a, bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ – zie ook stuk 6).

Op de meest beleefde wijze wijst verzoekende partij de heer [...] op een mogelijke fout in een tekst die hij opstelde (om te vermijden dat die een slecht figuur zou slaan bij de Kamervoorzitster). De heer [...] reageerde: ‘oui erreur. On corrige’ (stuk 16; vrije vertaling: ja fout. We verbeteren.) Deze reactie nam de evaluator niet op. Ook in een ander geval had ze kort daarna de heer [...] op dezelfde (vaak voorkomende) taalfout gewezen (en dat in een brief die uiteindelijk verzonden werd met de fout erin) (stuk 24). ‘Pour votre gouverne’ betekent gewoon ‘ter info’.

Dat die email verder geen tekst meer bevat, aanziet de evaluator blijkbaar als ‘grof’. Verzoekende partij merkt evenwel op dat (i) haar initiële email van alle respect voor een meerdere getuigde en (ii) emailverkeer vaak leidt tot

utilitair taalgebruik zonder al te veel plichtplegingen en dat binnen de Kamer ook zo is, waarvan getuige de email die de heer [...] zelf naar zijn meerderen zond (nl. de ambtenaren-generaal) over de toespraak in kwestie: zonder enige aanhef, zonder enige afsluitingsformule, maar kort, sec en praktisch als de email waarmee hij haar antwoordde (stuk 16). Verzoekende partij ziet niet in waarom haar manier van communiceren grof zou zijn en die van de heer [...] niet.

Dit ene beweerd ‘incident’, dat er geen was, is dus geen dienstig motief voor een beoordeling ‘onvoldoende’ voor het onderdeel ‘respect’.

Dit voorbeeld versterkt alleen maar de indruk dat bestuursdirecteur [...] in de aanloop naar het evaluatiegesprek op 18 januari 2021 in december 2020 krampachtig op zoek is gegaan naar stukken om haar ongunstige beoordeling te staven.

– Emailverkeer met bestuursdirecteur [...] medio september 2020

Een eenvoudige lectuur van deze emails maakt zelfs een oppervlakkige lezer duidelijk dat het hier gaat om een wederzijdse communicatiestoornis met een escalatie ten gevolge van het feit dat, op afstand, per email werd gecommuniceerd (stuk 5, bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’; zie ook stuk 6) en dat in een moeilijke periode (pandemie, lockdownmaatregelen, telewerk en in een dienst die vooral ‘fysieke’ evenementen begeleidt (protocol), waardoor eenieder in die periode buiten de comfortzone moest werken en de zenuwen wel al eens gespannen waren). Bovendien moet dit ook gelezen worden in de context van de gespannen sfeer op de dienst PRI, waarbij verzoekende partij melding deed aan de adjunct-griffier van pesterijen door [de bestuursdirecteur] (stukken 13 en 23).

Dit andere ‘incident’, dat tot zijn proporties moet teruggebracht worden, is dus geen dienstig motief voor een beoordeling ‘onvoldoende’ voor het onderdeel ‘respect’ zodat deze beoordeling niet steunt op voldoende concrete feiten en aldus materieel niet afdoende gemotiveerd is.

(iii) Punt 11 en 12 ‘gedrevenheid’

53. De beoordelingen ‘aanvaardbaar’ voor punten 11 en 12 (‘gedrevenheid’) steunen op de algemene bijlage (p. 2) en een bijlage ‘kwaliteit van het werk (negatieve elementen)’ bij het evaluatieformulier (stuk 5a) en verwijzen ook naar gelijkaardige opmerkingen over de periode 2017-2018 (niet logisch denken en te snel werken).

Die bijlage verwijst naar enkele voorbeelden (december 2020 en september 2020): in het eerste geval gaat het om de redactie van een brief waarin in een ontwerp van verzoekende partij aanpassingen gebeuren. Lectuur van deze emails toont aan dat het in hoofdzaak gaat om inhoudelijke aanpassingen waar verzoekende partij uitvoert wat haar, als secretaresse, wordt opgedragen door een meerdere en enkele kleinere taalcorrecties.

Ook het tweede voorbeeld van een nota over een event op 23 maart 2021 die werd gecorrigeerd, wijst enkel op beperkte aanpassingen. Op welke wijze deze voorbeelden aantonen dat verzoekende partij systematisch over de hele evaluatieperiode te snel werkt, blijkt niet uit het evaluatieverslag noch uit de bijlagen erbij. Dat verzoekende partij vaak te snel werkt, is dus een bewering die niet door afdoende en voldoende feiten gestaafd wordt. Uniformiseren van de lay-out van teksten is overigens in het algemeen een werkpunt voor de dienst PRI (stuk 20: een email van 17 december 2020 van de directie-assistente aan het secretariaat om de lay-out te uniformiseren.)

Het derde voorbeeld dat de evaluator aanhaalt, is het verkeerd invullen van een zalenblad wat herhaaldelijk zou voorkomen. Evenwel is het zo dat m.b.t. de bewuste vergadering van 11 januari 2021 een ander personeelslid [...] vergeten was een annulatie te melden (stuk 18). Dat verzoekende partij herhaaldelijk het zalenblad zou invullen, wordt door geen enkel stuk gestaafd. Het lijkt er veeleer op dat dit bij anderen het geval is (stuk 19: een voorbeeld: directie-assistente die het zalenblad van 7 december 2020 per vergissing uitwiste.)

Een vierde voorbeeld over een event op 2 oktober 2020 moet aantonen dat verzoekende partij niet op de hoogte is dat de Kamer toen in het Europees parlement vergaderde. De gebruikte emails tonen op geen enkele manier aan dat zij dat niet wist. Ze meldt enkel aan de externe organisator dat er geen parkingplaatsen kunnen worden gereserveerd.

Een laatste voorbeeld in deze bijlage betreft een email over ontwerpbrief die in de verkeerde taal zou zijn opgesteld. Waarom dat zo is, is niet duidelijk zodat dit opnieuw niets aantoont.

(iv) Punten 14 en 15 ('gedrevenheid')

54. Op de punten 14 en 15 scoort verzoekende partij telkens 'aanvaardbaar' met als motivering dat ze nog al snel taken naar collega's doorschuift. Voor deze bewering ontbreekt elk begin van bewijs en de evaluator geeft zelf aan dat ze deze punten t.a.v. verzoekende partij zelf niet evalueerde zodat deze beoordeling niet steunt op zorgvuldig feitenonderzoek en draagkrachtige motieven.

De realiteit is eerder omgekeerd. Verzoekende partij voert spontaan taken uit (een voorbeeld: stuk 21 (voor het punt 'hoffelijkheid' illustreert dit nogmaals dat vorm en taalgebruik in de interne emails van de Kamer zeer los dan wel utilitair zijn (eerste directieraad [...] gebruikt nooit een aanhef noch een afsluitingsformule; ook bestuursdirecteur [...] communiceert vormelijk op dezelfde wijze als die ze bij verzoekende partij grof vindt): het hoofd van de cel protocol vraagt op 7 oktober 2020 om bepaalde brieven op te stellen. Op 8 oktober 2020 informeert de directie-assistente [...] of ze dat al deed. Verzoekende partij antwoordt meteen dat dit al gebeurd was. Reactie van mevrouw [...], die als directie-assistente het secretariaat van de dienst aanstuurt: 'Je hebt Superwoman en je hebt [SuperM.]!').

(v) Punt 19 ('integriteit')

55. Voor punt 19 ('spontane naleving van verplichtingen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen daden') krijgt verzoekende partij een onvoldoende.

Het motief hiervoor is dat verzoekende partij zelden vergissingen toegeeft en altijd gelijk wil hebben (stuk 5, p. 9). Dit motief is niet deugdelijk, nu het niet steunt op concrete feiten en stukken, maar slechts op een eenzijdige bewering waarvoor zelfs niet één voorbeeld wordt aangehaald.

(vi) Punt 26, 27, 30 en 31 ('teamgeest en sociale vaardigheden')

56. Voor punten 26 ('met anderen kunnen samenwerken ...') en 27 ('rekening houden met het werk van anderen') krijgt verzoekende partij telkens een 'aanvaardbaar' als beoordeling. Ook hier is een bijlage ('gebrek aan teamgeest') gevoegd bij het evaluatieformulier (stuk 5).

Een eerste voorbeeld betreft een email van 2 december 2020 waarin verzoekende partij haar bestuursdirecteur informeert over een email i.v.m. een vergadering die ze aan een collega zond. Op welke wijze dit aantoont,

dat verzoekende partij informatie met de verkeerde personen deelt, is een raadsel. Deze email toont juist aan dat verzoekende partij transparant haar directeur op de hoogte houdt van externe communicatie.

Het tweede voorbeeld (emails van 15 oktober 2020) tonen enkel aan dat de bestuursdirecteur aan verzoekende partij vraagt om bepaalde informatie ook aan iemand anders te zenden.

Het emailverkeer van 23 oktober 2020 toont enkel aan dat verzoekende partij blijkbaar een verkeerd formulier gebruikte, maar wat er mis is met haar email is onduidelijk. De directie-assistente meldde bovendien dat het formulier dat verzoekende partij gebruikte ‘veel overzichtelijker’ was (stuk 21).

Emails van 7 oktober 2020 tonen enkel aan dat verzoekende partij juist een initiatief nam om vanop afstand de goede werking van de dienst te verzorgen, maar haar bestuursdirecteur dat anders wilde.

In de algemene bijlage wordt ook verwezen naar een ‘bijzonder onaanvaardbaar geval’ op 2 oktober 2020, nl. dat verzoekende partij gewettigd afwezig was wegens ziekte, wat hoogstens een geval van overmacht is, maar geen gebrek aan teamgeest. Dit betreft de organisatie van een bepaald event op 2 oktober 2020. Op grond van welk gegeven verwerende partij [lees: verzoekende partij] hier iets verweten kan worden, is volstrekt onduidelijk aangezien ze wel degelijk had gedaan wat haar nu verweten wordt niet te hebben gedaan, nl. ruim op voorhand een organisatienota bezorgen aan haar collega’s (stuk 17).

57. Voor punt 30 (‘communiceren met verschillende personen...’) krijgt verzoekende partij een ‘aanvaardbaar’ zonder verdere opmerkingen met opgave van verwachte acties om dit te verbeteren of waarom dit een aandachtspunt is. Deze beoordeling is dus niet afdoende gemotiveerd.

Voor punt 31 (‘...conflicten...’) krijgt verzoekende partij eveneens een ‘aanvaardbaar’ met de opmerking dat ze soms conflicten uitlokt (stuk 5, p. 10). Deze beoordeling is niet afdoende gemotiveerd en steunt niet op concrete feiten aangezien het om niet meer dan een bewering gaat die door niets ondersteund wordt. Er wordt geen enkel voorbeeld aangehaald van een uitgelokt conflict.”

Het *derde middelonderdeel* betitelt verzoekster “gebrekkige motivering – onzorgvuldig en onredelijk handelen m.b.t. de periode van beoordeling – schending van het personeelsstatuut”.

Verzoekster voert aan dat het motief in de bestreden beslissing dat de periodieke beoordeling betrekking had op de volledige periode van twee jaar en de ‘voorbeelden’ uit de periode september-december 2020 illustratief zijn voor het geheel, “niet dienend” is. Zij licht toe dat zij in 2020 wegens een arbeidsongeval twee maanden geen dienstprestaties heeft geleverd en er bij haar werkhervatting een periode van dienstvrijstelling was omwille van de coronapandemie. Daarna volgde een korte periode van werk op kantoor – in de zomer tijdens het reces van

de Kamer – gevolgd door telewerk. Verzoekster stelt dat de voorbeelden die worden aangehaald in de bijlagen bij het beoordelingsformulier enkel betrekking hebben op de periode van september tot begin december 2020 – dus tijdens haar telewerk – en derhalve niet illustratief zijn voor de rest van dat jaar. Dat deze zogenoemde voorbeelden ook het jaar 2019 reflecteren, wordt volgens verzoekster niet aannemelijk gemaakt. Zij betoogt dat zij een ongunstige beoordeling heeft gekregen omwille van haar gedrag en in essentie omwille van een gebrek aan respect en de wijze van samenwerken met collega's. Mocht het gedrag dat haar wordt verweten zich systematisch over de hele beoordelingsperiode hebben voorgedaan, zouden daar volgens verzoekster ook in 2019 voorbeelden van te vinden moeten zijn. Die heeft de bestuursdirecteur niet gevonden, ofschoon zij op zoek is gegaan naar stukken en informatie om haar beoordeling te onderbouwen, zoals haar bijlagen aantonen en het statuut haar oplegt. Verzoekster stelt dat zij aldus is geëvalueerd over een periode van nog geen vier maanden in 2020 waarin in uitzonderlijke omstandigheden is gewerkt – telewerk – in een dienst waar de essentie van het werk juist het protocol van fysieke evenementen in de Kamer is. Zij is derhalve niet beoordeeld over de volle periode van twee jaar tussen 1 januari 2019 en 31 december 2021, wat ook een schending uitmaakt van artikel 15/2, § 1, tweede lid, van het personeelsstatuut.

28. In de memorie van wederantwoord stelt verzoekster met betrekking tot het eerste middelonderdeel dat de e-mailberichten die zijn opgenomen in de bijlagen bij het beoordelingsformulier contextgebonden zijn en niet lezen als tussentijdse waarschuwingen met betrekking tot de verbeterpunten van de vorige evaluatie. Zij legt vervolgens voor elke van de door de verwerende partij aangehaalde e-mails uit waarom dit het geval is:

“24. Verwerende partij voert aan dat bestuursdirecteur [...] tijdens de evaluatieperiode verzoekende partij wel wees op tekortkomingen die als verbeterpunten golden in de vorige evaluatie (luik ‘respect’).

De memorie van antwoord verwijst hiervoor naar een email medio september 2020. In randnummer 52 van het verzoekschrift (p. 22) zette verzoekende partij evenwel uiteen dat die emailuitwisseling in een specifieke context gebeurde van op dat moment wederzijds opgelopen spanning en overreactie eigen aan emails. Bovendien wordt er toen geen link gelegd met de vorige evaluatie en de verbeterpunten.

25. In randnummer 44 van de memorie van antwoord geeft verwerende partij

een email van 16 december 2020 weer die zou moeten aangeven dat bestuursdirecteur [...] in tempore non suspecto verzoekende partij al wees op een verbeterpunt voor het luik 'engagement/gedrevenheid' (punten 11 tot 16 van het beoordelingsformulier (stuk 5).

Deze email is evenwel opgenomen in de bijlage 'gebrek aan teamgeest' (punten 26-29 van het beoordelingsformulier, stuk 5) ter ondersteuning van de beoordeling op die punten. Verzoekende partij verwijst naar randnummer 53 van haar verzoekschrift voor duiding bij die email.

Dit verweer in de memorie van antwoord is dus een ontoelaatbare motivering post factum om wat gebeurd is te herschrijven.

26. Dit geldt ook voor de email van 25 september 2020 weergegeven op p. 16 van de memorie van antwoord. Die werd in de bijlagen van het beoordelingsformulier opgenomen voor het luik 'kwaliteit van het werk' en niet m.b.t. de 'gedrevenheid'. Verzoekende partij verwijst naar randnummer 53 van haar verzoekschrift voor duiding bij die email.

27. De email van 23 oktober 2020 weergegeven op p. 16 van de memorie van antwoord leest niet als een tussentijdse waarschuwing m.b.t. de verbeterpunten uit de vorige evaluatie.

Verzoekende partij verwijst naar randnummer 53, derde paragraaf van haar verzoekschrift voor duiding bij die email.

28. Wat de email van 25 september 2020, weergegeven op p. 16 van de memorie van antwoord, te maken heeft met de evaluatie van verzoekende partij is onduidelijk.

29. Voor het luik 'integriteit' (punten 22-23 van het beoordelingsformulier geeft de memorie van antwoord op p. 17 een email van 7 oktober 2020 weer. Het is volstrekt onduidelijk wat die email die gaat over de omleiding van telefoons te maken heeft met de integriteit van verzoekende partij en alleszins is het een ontoelaatbare motivering post factum nu het beoordelingsformulier hier niet verwijst naar deze email (die immers gebruikt wordt voor het luik 'teamgeest').

30. De emails weergegeven op p. 18-20 van de memorie van antwoord gaan over de vakanties van verzoekende partij.

Voor het onderdeel 'stiptheid' kreeg verzoekende partij de beoordeling 'goed' en gold er geen verbeterpunt t.o.v. de vorige evaluatie zodat niet ingezien kan worden wat het belang is van deze emails opgenomen in een aparte bijlage 'problemen betreffende aanwezigheid en verlof' bij het beoordelingsformulier (en waarom die gevoegd werden). Deze emails werden niet gebruikt ter ondersteuning van het luik 'integriteit' en daar nu op ontoelaatbare wijze aan gekoppeld in de memorie van antwoord.

Uit de memorie van antwoord (p. 20) leidt verzoekende partij af dat verwerende partij blijkbaar aanstoot neemt aan het gebruik van de uitdrukking 'lasterlijke aantijgingen'. Of dat al dan niet gepast is, is een andere kwestie dan dat deze stukken aantonen dat verzoekende partij tijdig werd gewezen op tekortkomingen. Het enige wat deze emails aantonen is dat op een welbepaald moment wederzijds de emoties even opliepen (in de memorie van antwoord geeft verwerende partij niet de eerdere emails weer waar verzoekende partij op antwoordt. Die zijn wel opgenomen in de bijlage 'gebrek aan hoffelijkheid' (stuk 5).)."

“(i) ‘Stiptheid’

31. In randnummers 53-55 van de memorie van antwoord erkent verwerende partij impliciet dat zij inderdaad in de bestreden beslissing niet is ingegaan op de opmerkingen die verwerende partij voor het college van ambtenaren-generaal had laten gelden m.b.t. de zgn. problemen i.v.m. afwezigheden en verlof.

Volgens verwerende partij is daar impliciet rekening mee gehouden omdat de verbeterpunten aangehaald bij de vorige evaluatie stagneerden of achteruitgingen. Verzoekende partij kan evenwel alleen maar vaststellen dat de vorige evaluatie geen verbeterpunten bevatte m.b.t. vermeende problemen i.v.m. afwezigheden en verlof (stuk 3). Dit is dus geen dienstig verweer en hoe dan ook een laattijdige en ontoelaatbare motivering post factum.

32. Verwerende partij geeft in randnummer 56 een andere inhoud aan de bestreden beslissing en aldus ook een ontoelaatbare motivering post factum door de bijlage ‘problemen betreffende aanwezigheid en verlof’ te linken aan andere geëvalueerde criteria.

De bestreden beslissing, onderworpen aan een verstrengde motiveringsplicht (art. 15/2, § 5, statuut), vermeldt nergens in de daarvoor voorziene kadertjes onderaan dat de aan- en afwezigheden van verzoekende partij een negatieve invloed hadden op de werking van collega’s noch op die van verzoekende partij zelf. Dat blijkt overigens ook niet uit de emails in die bijlage en deze afgebeeld in de memorie van wederantwoord.

De uiteenzetting in randnummers 57 en 58 van de memorie van antwoord is dan ook een laattijdige post factum motivering, daargelaten of die correct is. De vraag stelt zich zelfs of verwerende partij niet te kwader trouw is wanneer ze in randnummer 58 van haar memorie van antwoord schrijft dat verzoekende partij niet antwoordde op de weergegeven email van [de bestuursdirecteur] van 18 september 2020, terwijl verzoekende partij op 19 september 2020 wel degelijk omstandig antwoordde, antwoord waaruit blijkt dat de beweringen i.v.m. de vakanties/afwezigheden niet kloppen (stuk 27). Verwerende partij hield die email bewust uit de bijlage ‘problemen betreffende aanwezigheden en verlof’ en tracht die ook aan het oog van Uw Raad te onttrekken. Dit illustreert ten overvloede dat de zgn. bijlagen van het beoordelingsformulier zeer selectief werden samengesteld. Die email wordt in de bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ dan weer wel opgenomen door verwerende partij.

“(ii) ‘Respect’

33. Het verweer in randnummers 60-61 van de memorie van antwoord is volstrekt nietszeggend.

Met uitzondering van de enkele emails in de bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ bij het beoordelingsformulier (zie verder), bevat dat formulier noch enig ander stuk gebruikt bij de evaluatie nog maar een begin van bewijs van niet respectvol gedrag.

De verwijzing die verwerende partij maakt naar arrest nr. 195.599 van Uw Raad is niet dienstig voor haar verweer en zelfs contraproductief aangezien in die zaak ‘tijdens het beroep is aangetoond dat de beoordelaars genoeg concrete voorbeelden konden aanhalen die ook gestaafd kunnen worden’ en

‘dat in het evaluatieverslag ook duidelijke voorbeelden worden vermeld o.m. over slordigheid, medewerkingsgerichtheid’. Uit die overweging blijkt dat het college van burgemeester en schepenen de voorbeelden die worden weergegeven in het procesverbaal van verhoor van 22 februari 2001 en in het evaluatieformulier van 21 december 2000, en die dus door verzoekster gekend zijn, tot de zijne maakt.’

Hier gaat het om twee zgn. incidenten opgenomen in de bijlage ‘hoffelijkheid’ die pas na de beoordeling aan verzoekende partij werd meegedeeld.

34. Verwerende partij plaats in randnummer 64 van haar memorie van antwoord de emails van 15-19 september (opgenomen in de bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ niet in hun globale context door enkel in te zoomen op het ongelukkig gebruik van ‘lasterlijke aantijgingen’ in één email.

Verzoekende partij verwijst naar haar verzoekschrift en stukken 13 en 23 waar uit blijkt dat de relatie met bestuursdirecteur [...] al langer gespannen was (en dat niet alleen tussen haar en verzoekende partij, maar met tal van personen werkzaam onder haar gezag). Het gaat hier dus om een bewuste uitvergroting van één feit om te komen tot een algemene conclusie die verder niet door concrete elementen ondersteund wordt om aan te tonen dat dit een wederkerend probleem is in het functioneren van verzoekende partij.

35. Ook het andere ‘incident’ opgenomen in de bijlage ‘gebrek aan hoffelijkheid’ is duidelijk volledig uit zijn context getrokken en verwerende partij geeft er een verkeerde lezing aan.

In randnummer 52 van het verzoekschrift zette verzoekende partij uiteen hoe deze emailwisseling met de heer [...] moest begrepen worden (hem juist helpen om een taalfout te voorkomen die in de Kamer wel meer gemaakt werd) en dat via email waarbij het in het Kamer gebeurt dat kort en zakelijk wordt gecommuniceerd. Welk gebrek aan respect verzoekende partij zou hebben gehad, is volstrekt onduidelijk.

De email die verwerende partij in randnummer 65 van haar memorie van antwoord weergeeft toont de communicatiestijl aan die ook binnen de Kamer gebruikt wordt wanneer er snel wordt gecommuniceerd. De heer [...] emailt zijn meerdere zonder aanhef en zonder afsluitingsformule (en laat zich dan nog eens laatdunkend uit over verzoekende partij). Wat bij hem als normaal wordt beschouwd, wordt verzoekende partij aangewreven als niet respectvol. (iii) ‘Gedrevenheid’ (punten 11 en 12 van het beoordelingsformulier)

36. Wat betreft het verweer in randnummer 67 van de memorie van antwoord merkt verzoekende partij op dat de herwerking van de tweede versie waarvan sprake het gevolg was dat zij aanpassingen moest doen die [de bestuursdirecteur] handgeschreven had aangebracht en ingescand, waardoor dit onduidelijk was.

Het zgn. incident waar in randnummer 67 van de memorie van antwoord betreft gewoon de voorkeur van een meerdere voor een andere formulering en niet taalfouten door verzoekende partij.

Opnieuw gaat het om een wel erg klein aantal gevallen over een korte tijdsperiode waar dan een algemene conclusie uit getrokken wordt i.v.m. te snel werken.

Verzoekende partij verwijst naar randnummer 53 van haar verzoekschrift waar ze deze muggenzifterij van duiding voorzag, ook wat betreft het verwijt inzake de zalenreservatie dat dus gewoon fout is en waarbij [de

bestuursdirecteur] stukken achterhield (stuk 18).

(iv) 'Gedrevenheid' (punten 14 en 15 van het beoordelingsformulier)

37. Wat dit onderdeel betreft voert verwerende partij in randnummers 72-74 van haar memorie van wederantwoord aan dat het ging om verbeterpunten die verzoekende partij van de vorige evaluatie bekend waren en ze dus wist waar het over ging.

38. Verzoekende partij heeft na de beoordeling van 2018 toen evenwel duidelijk laten weten dat ze het met de negatieve elementen van de evaluatie in 2018 niet eens was (stuk 4) (ze tekende toen geen intern beroep aan omdat de beoordeling gunstig was).

Net zoals in de thans bestreden beslissing als bij de beoordeling in 2018 (stuk 4, punt 15) bevat die laatste ook geen enkel concreet voorbeeld dat verzoekende partij taken aan andere collega's zou doorschuiven (dergelijk feit zou toch objectief gedocumenteerd moeten kunnen worden ?). Wat verzoekende partij in 2018 niet wist (welke taken gaf ze aan wie door ?), kon ze dan ook niet verbeteren, te meer dit verwijt gewoon feitelijk onjuist is (het tegendeel geldt: zie randnummer 54 verzoekschrift en stuk 21).

(v) 'Integriteit' (punt 19 van het beoordelingsformulier)

39. Verwerende partij verwijst naar randnummer 45 van haar memorie van antwoord om aan te tonen dat verzoekende partij 'moeilijk toegeeft en in discussie gaat'.

In randnummer 45 worden emails weergegeven die hoger al besproken zijn: ze zijn uit hun context getrokken (het emailverkeer medio september 2020) dan wel valt niet in te zien wat het verband is met dit beoordelingscriterium (emails over de omleiding van de telefoon, zie ook verder).

(vi) 'Teamgeest en sociale vaardigheden' (punten 26, 27, 30 en 31 van het beoordelingsformulier)

40. De randnummers 77-80 van de memorie zijn niet veel meer dan het herhalen dat de voorbeelden uit de bijlage 'teamgeest' een negatieve beoordeling rechtvaardigen.

Verzoekende partij verwijst naar haar duiding bij die stukken (randnrs. 56-57 verzoekschrift) en voegt er aan toe wat volgt:

- Zalenreservatie: er is geen enkel stuk dat aantoonst dat verzoekende partij niet weet hoe het systeem werkt. Verwerende partij verwijst naar één geval waarin een ander dan het gebruikelijk formulier werd gebruikt, wat directieassistente [...] ook zelf deed en die het model dat verzoekende partij toen had gebruikt zelfs beter vond (stuk 21);

- Omleiding van de telefoon: dit was helemaal geen dysfunctie van verzoekende partij, maar juist de gebruikelijke procedure bij afwezigheid van directieassistente [...], wat overigens pijnlijk illustreert dat [de bestuursdirecteur] eigenlijk niet wist hoe haar eigen dienst werkte en welke instructies directieassistente [...] gaf (!);

Ook het geval in randnummer 79 van de memorie van antwoord is duidelijk geen dienstig motief. Hier probeert mevrouw [...] verzoekende partij iets in de schoenen te schuiven – nl. haar collega's niet brieven over de organisatie van een event nu ze er zelf niet zou zijn – terwijl verzoekende partij dat nu net wél had gedaan (stuk 17). Ook hier hield bestuursdirecteur dus stukken achter omdat anders dit 'voorbeeld' niet meer bruikbaar zou zijn geweest ter onderbouwing van de ongunstige beoordeling op dit onderdeel."

Aangaande het derde middelonderdeel benadrukt verzoekster dat de voorbeelden geput werden uit een periode van drie maanden terwijl de beoordelingsperiode twee jaar bedraagt. Bovendien gaat het, aldus verzoekster, om een beperkt aantal voorbeelden waarvan in de andere middelonderdelen is aangetoond dat ze feitelijk onjuist zijn doordat stukken werden achtergehouden, uit hun context zijn getrokken of overmatig zijn uitvergroot zodat de relevantie ervan erg beperkt is. Deze voorbeelden mogen maar tot een ongunstige beoordeling leiden indien ze een structureel probleem aantonen dat de hele of een belangrijk deel van de evaluatieperiode kan worden vastgesteld. Volgens verzoekster ontbreekt hiervan elk bewijs, wat ook blijkt uit het feit dat er geen tussentijdse waarschuwingen werden gegeven. Ter staving van haar stelling dat de ongunstige beoordeling steunt op de selectieve lezing van een beperkt aantal e-mails uit een beperkte periode wijst verzoekster nog op het feit dat naar aanleiding van het voortgangsgesprek op 11 oktober 2021 geen enkel verbeterpunt is gesignaleerd.

29. In haar laatste memorie benadrukt verzoekster dat de door de verwerende partij aangehaalde incidenten om haar een gebrek aan hoffelijkheid te verwijten, volledig uit hun context zijn gerukt. Daarbij extrapoleert de verwerende partij, aldus verzoekster, de ongelukkige vermelding “lasterlijke aantijgingen” in één e-mailbericht om tot een onrechtmatige algemene conclusie te komen, die evenwel niet verder wordt ondersteund met voldoende concrete motieven. Op geen enkele wijze wordt aangetoond dat zij een algemeen attitudeprobleem en een wekerend gebrek aan hoffelijkheid zou hebben. Bovendien gaat de verwerende partij volledig voorbij aan de toxische en gespannen sfeer tussen de bestuursdirecteur en tal van personeelsleden. In een dergelijke gespannen context kan het bezwaarlijk verbazing wekken als al eens scherpe bewoordingen worden gebruikt. Een eenmalige uitspraak in een dergelijke context kan niet worden aangewend om een “volstrekt foutief en vals beeld te creëren van de zogenaamde ‘niet-hoffelijke’ attitude van een personeelslid”. Hetzelfde geldt, zo stelt verzoekster, voor haar e-mailverkeer met de eerste directieraad, waarvoor zij van brutaal gedrag wordt beschuldigd en andermaal van een gebrek aan hoffelijkheid. Nochtans betrof het louter het corrigeren van een taalfout. Het e-mailverkeer in de Kamer verloopt trouwens vaak kort, zakelijk en zonder al te veel plichtplegingen. Voorts wordt verzoekster een gebrek aan respect bij mondelinge contacten

verweten, zonder dat ook maar enigszins duidelijk wordt gemaakt hoe dit in de praktijk zou zijn gebeurd. Volgens verzoekster overstijgt deze betichting niet het niveau van een roddel en kan deze onmogelijk als een rechtsgeldig motief worden beschouwd. Zij besluit dat de zogenaamde incidenten inzake een vermeend gebrek aan hoffelijkheid ofwel op geen enkel concreet gegeven stoelen ofwel volledig uit verband zijn gerukt. In elk geval is er geen terugkerende, algemene houding die op een gebrek aan hoffelijkheid zou wijzen.

Ook het beweerde gebrek aan teamgeest blijft volgens verzoekster “een complete lege doos”. Zij betoogt dat wordt verwezen naar een aantal e-mails, maar niet duidelijk wordt gemaakt hoe deze op een gebrek aan teamgeest zouden wijzen. Het betreft onder meer een briefing over communicatie met een collega, over de vraag van de directeur om informatie ook aan iemand anders te sturen, over het onbedoeld gebruik van een verkeerd formulier en over initiatieven om vanop afstand de goede werking van de dienst te verzorgen. Nog absurder is, zo stelt verzoekster, het verwijt van een bijzonder onaanvaardbaar geval op 2 oktober 2020, waarbij zij een organisatienota aan collega’s had bezorgd, maar op de dag zelf gewettigd afwezig was wegens ziekte. Verzoekster wordt ook verweten dat zij slechts ‘aanvaardbaar’ zou communiceren met verschillende personen, maar dit wordt niet nader geduid. Ook van het verwijt dat zij conflicten zou uitlokken, wordt geen enkel concreet voorbeeld gegeven. Aldus is ook de beschuldiging van een gebrek aan teamgeest niet zorgvuldig onderbouwd en niet gestoeld op juridisch aanvaardbare en feitelijk correcte motieven.

Inzake het derde middelonderdeel argumenteert verzoekster dat zij in 2020 een aanzienlijke periode niet op kantoor was ten gevolge van een arbeidsongeval en vervolgens dienstvrijstelling door de coronapandemie. De verwerende partij focust op zogenaamde voorbeelden uit een periode van telewerk (september-december 2020) om daaruit te extrapoleren dat er sprake zou zijn van een ongunstig gedragspatroon tijdens de gehele beoordelingsperiode, ook al in 2019. Daarvan wordt echter geen enkel bewijs bijgebracht, ondanks alle moeite die men zich verder heeft getroost om op zoek te gaan naar stukken met zogenaamde feiten en die dan in het nadeel van verzoekster te gebruiken.

Beoordeling

a. De ingeroepen bepalingen en beginselen

30. Artikel 15/2, § 1, tweede lid, van het personeelsstatuut luidt:

“Deze beoordeling is trimestrieel tijdens de proeftijd, jaarlijks tijdens de eerste drie dienstjaren en tweejaarlijks tijdens de daaropvolgende jaren. Ze geschiedt jaarlijks ten aanzien van personeelsleden die een tuchtsanctie hebben opgelopen die nog niet is uitgewist en ten aanzien van personeelsleden wier beoordeling ongunstig was.”

31. Artikel 15/2, § 5, eerste lid, van het personeelsstatuut bepaalt:

“Om als ongunstig te worden beschouwd moet de beoordeling concreet en ondubbelzinnig vermelden om welke redenen de hiërarchische meerderen de professionele kwaliteiten van het personeelslid als onvoldoende beschouwen.”

32. De artikelen 2 en 3 van de formelemotiveringswet verplichten de overheid ertoe in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dit op een “afdoende” wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben, en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

De belangrijkste bestaansreden van deze formelemotiveringsplicht bestaat erin dat de betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen, op zodanige wijze dat blijkt, of minstens kan worden nagegaan, of de overheid is uitgegaan van gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen, zodat de betrokkene met kennis van zaken zou kunnen uitmaken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.

33. De materiële motiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet steunen op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren bewezen is en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen.

Bij de beoordeling van de naleving van de materiële motiveringsplicht vermag de Raad van State zijn oordeel omtrent de feiten niet in de plaats te stellen van het oordeel van het bestuur. Hij vermag enkel na te gaan of het bestuur is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of het die correct heeft beoordeeld en of het op grond daarvan in redelijkheid tot zijn besluit is kunnen komen.

34. Een schending van het redelijkheidsbeginsel als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur veronderstelt dat de overheid bij het nemen van de beslissing onredelijk heeft gehandeld, met andere woorden dat zij haar beleidsvrijheid onjuist heeft gebruikt. Het redelijkheidsbeginsel kan derhalve slechts geschonden zijn indien de administratieve overheid een beslissing neemt die dermate afwijkt van het normale beslissingspatroon, dat het niet denkbaar is dat een andere zorgvuldig handelende administratieve overheid in dezelfde omstandigheden tot deze besluitvorming zou komen.

35. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat het bestuur zijn beslissing op zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld. De overheid is onder meer verplicht om zorgvuldig te werk te gaan bij de voorbereiding van de beslissing en de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te onderzoeken, zodat zij met kennis van zaken kan beslissen.

36. De hoorplicht als beginsel van behoorlijk bestuur houdt in dat een administratieve overheid tegen niemand een maatregel mag nemen die van aard is de belangen van de betrokkene ernstig aan te tasten, zonder dat hem vooraf de gelegenheid wordt geboden om zijn standpunt daarover op een nuttige wijze ter kennis te brengen van het bestuur.

b. Eerste middelonderdeel

37. In het eerste middelonderdeel voert verzoekster in essentie aan dat zij in de loop van de evaluatieperiode niet is gewezen op te verbeteren punten, zodat zij niet de kans heeft gekregen om haar functioneren bij te stellen.

Dat standpunt kan de Raad van State niet bijvallen.

38. Vooreerst blijkt uit het beoordelingsverslag van verzoeksters evaluatie voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 dat bij de beoordeling van diverse competenties opmerkingen of actiepunten zijn vermeld. De conclusie van die evaluatie luidde ‘gunstig’, “voor zover er verbeteringen komen voor de hierboven vermelde punten”.

Uit die evaluatie diende verzoekster te leren dat van haar werd verwacht dat zij gedurende de volgende evaluatieperiode haar gedrag en haar functioneren zou bijsturen – minstens wat die punten betreft – om een gunstige eindvermelding te verkrijgen. Verzoekster was met andere woorden van bij de aanvang van de nieuwe evaluatieperiode ervan op de hoogte dat er punten waren waaraan zij diende te werken en dat er aanpassingen in haar functioneren van haar werden gevraagd.

39. Maar er is meer.

Het administratief dossier – inzonderheid de bijlage bij het beoordelingsformulier van de door verzoekster bestreden evaluatie – bevat verschillende e-mailberichten waarin verzoekster met de vinger wordt gewezen over een gebrek aan hoffelijkheid, een gebrek aan teamgeest en de wijze waarop zij haar taken vervult. Die e-mailberichten kunnen niet anders worden gelezen dan als waarschuwingen dat verzoekster niet op het goede spoor zit wat betreft de aanpassingen die in de vorige evaluatie van haar werden gevraagd en dat het dus beter moet.

Dergelijke e-mailberichten kunnen als tussentijdse waarschuwingen in het kader van een evaluatie worden beschouwd. Uit géén van de door verzoekster aangevoerde bepalingen of beginselen volgt dat zou zijn vereist dat bij dergelijke waarschuwingen de vorige evaluatie en de daarin opgesomde verbeterpunten uitdrukkelijk ter sprake worden gebracht. Om die reden kan ook het verweer dat uit sommige e-mailberichten niet duidelijk blijkt op welk van de verbeterpunten ze betrekking hebben, niet slagen.

40. Voorts blijkt verzoekster ook mondeling te zijn gewezen op te verbeteren punten.

Zo geeft de bestuursdirecteur, bijvoorbeeld, in een e-mailbericht van 18 september 2020 aan dat zij “volgende week een gesprek met [verzoekster] [wil] hebben” over verzoeksters vakantieplanning en “nog andere dingen [die verzoekster] niet goed had begrepen”, waarbij zij preciseert dat dit “informeel” gesprek “de laatste kans” is “voor een meer dan nodige ‘mise à plat’”.

Ook in een e-mailbericht van 7 oktober 2020 maakt de bestuursdirecteur melding van de nood om “op vrijdag een gesprek [te] hebben” en dit na een poging van verzoekster om de telefoon van de verantwoordelijke van het secretariaat af te leiden naar haar toestel.

Verzoekster ontkent niet dat die gesprekken hebben plaatsgevonden en dat daarbij de in de e-mails gegeven opmerkingen nader zijn toegelicht.

41. Wat voorafgaat, doet besluiten dat verzoekster ook in de loop van de evaluatieperiode waarop het voorliggende beroep betrekking heeft, diverse tussentijdse waarschuwingen heeft gekregen dat zij haar gedrag en haar manier van werken moest bijsturen. Verzoekster kan bijgevolg bezwaarlijk volhouden dat zij niet op te verbeteren punten is gewezen en dat de ongunstige evaluatie “uit de lucht [is] komen vallen”.

42. Het eerste middelonderdeel is ongegrond.

c. Tweede middelonderdeel

43. Uit de motivering van de bestreden beslissing, zoals die *sub* 3.11 integraal is weergegeven, blijkt dat het college van ambtenaren-generaal zich heeft aangesloten bij de beoordeling van verzoekster zoals die door de bestuursdirecteur aan de hand van het beoordelingsformulier is gebeurd. Het college stelt daarbij vast dat verzoekster voor drie competenties de beoordeling ‘onvoldoende’ heeft gekregen en dat tien competenties als ‘aanvaardbaar’ zijn beoordeeld. Dit noopt het college van ambtenaren-generaal tot de vaststelling dat verzoekster voor géén van de bij de vorige evaluatie aangehaalde verbeterpunten beter heeft gescoord. Integendeel, zij is voor twee van die competenties van de beoordeling ‘aanvaardbaar’ afgegleden naar ‘onvoldoende’ en er zijn vijf competenties waarvoor zij slechts ‘aanvaardbaar’ of ‘onvoldoende’ scoort, terwijl die in 2019 nog met een score van minstens ‘goed’ werden bedacht. Aangezien de eindconclusie van de beoordeling uit 2019 enkel gunstig was “voor zover er verbeteringen komen voor de hierboven vermelde punten” en die verbeteringen zijn uitgebleven – “het bilan is duidelijk veel negatiever dan in 2019” – meent het college van ambtenaren-generaal dat een ongunstige eindconclusie voor huidige beoordeling het logische gevolg is.

44. Voor zover verzoekster aanvoert dat het feit dat in haar vorige beoordeling – voor de periode 2017-2018 – een aantal aandachts- en verbeterpunten zijn opgesomd, geen dienstig motief is voor de bestreden beslissing, aangezien zij het daarmee oneens was en daarbij opmerkingen heeft geformuleerd, moet worden geoordeeld dat zulks geen afbreuk doet aan het feit dat deze verbeterpunten in de evaluatie van verzoekster overeind zijn gebleven. Verzoekster heeft, zoals zij zelf erkent, deze vorige beoordeling uit 2019 niet aanhangig gemaakt bij het college van ambtenaren-generaal. De in de evaluatie van 2019 aangehaalde verbeterpunten en de vraag of verzoekster erin is geslaagd vooruitgang te boeken met betrekking tot die punten, mogen derhalve in rekening worden gebracht in de thans voorliggende beoordeling.

45. Verzoekster voert voorts enerzijds aan dat het college van ambtenaren-generaal in de bestreden beslissing niet op haar opmerkingen bij de

beoordeling heeft geantwoord en anderzijds doet zij gelden dat de “punctuele beoordelingen” steunen op “een beperkte reeks van ‘voorbeelden’” die zij als “onredelijke of onbegrijpelijke muggenzifterij”, “onjuiste of onvolledige informatie” of “gewoon naast de kwestie” bestempelt.

46.1. Wat het eerste aspect betreft – het niet-antwoorden op haar opmerkingen – is de formelemotiveringsplicht zoals die voortvloeit uit de artikelen 2 en 3 van de formelemotiveringswet aan de orde.

Anders dan wat verzoekster beweert, houdt die kritiek geen verband met haar “hoorrecht”. In die mate kan het middel hoe dan ook niet tot de nietigverklaring leiden.

46.2. Het tweede element van haar kritiek betreft de materiëlemotiveringsplicht. Haar betoog komt erop neer dat zij meent dat de beoordeling van de in het verzoekschrift uitdrukkelijk aangehaalde competenties in het administratief dossier geen steun vindt. Sommige van die kritieken heeft verzoekster ook in haar opmerkingen vermeld en daarvan betoogt zij in de bestreden beslissing geen, minstens geen afdoende antwoord terug te vinden.

46.3. Zoals hierna zal blijken, kan verzoekster niet van een schending van de materiëlemotiveringsplicht overtuigen. In die omstandigheden heeft zij geen belang bij haar kritiek dat zij in de bestreden beslissing geen of geen afdoende antwoord kan vinden op haar opmerkingen.

46.4. Vooraleer dat onderzoek aan te vatten, wijst de Raad van State nog erop – ten overvloede – dat verzoekster aan de beoordeling van de competenties ‘10. Stiptheid’, ‘15. Bekwaamheid om tegelijkertijd uiteenlopende taken uit te voeren (multitasking)’, ‘16. Bekwaamheid om ongewone taken uit te voeren en om te gaan met veranderingen in de werkomgeving’, ‘19. Spontane naleving van verplichtingen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen daden’, ‘30. Communiceren met de verschillende (zowel interne als externe) personen waarmee men bij het werk te maken krijgt, ongeacht hun plaats in de hiërarchie’ en ‘31. Leveren van inspanningen om eventuele conflicten bij te leggen vanuit

wederzijds respect (en daarbij zelf de eerste stap te zetten)’ – de beoordeling van deze competenties stelt zij thans voor de Raad van State wél ter discussie – in haar opmerkingen géén aandacht heeft besteed.

Bijgevolg kan zij, wat die competenties aangaat, de verwerende partij bezwaarlijk verwijten daarop in de bestreden beslissing niet te hebben geantwoord. In die mate faalt dit middel hoe dan ook.

47. Van de dertien competenties die als ‘aanvaardbaar’ of ‘onvoldoende’ worden beoordeeld, bekritiseert verzoekster er tien. De beoordelingen van de competenties ‘18. De gepaste beslissing nemen in afwezigheid van de hiërarchie’ (‘aanvaardbaar’), ‘22. Gemaakte afspraken nakomen’ (‘onvoldoende’) en ‘23. Eerlijk, betrouwbaar en integer handelen, in overeenstemming met de verwachtingen van de organisatie en het collectief belang’ (‘aanvaardbaar’), bestrijdt verzoekster niet.

De beoordelingen van deze drie competenties blijven bijgevolg overeind.

48. Niet valt in te zien welk belang verzoekster heeft bij het in vraag stellen van haar beoordeling voor de competentie ‘10. Stiptheid’, aangezien zij daarvoor ‘goed’ scoort. Deze beoordeling kan derhalve onmogelijk een rol, laat staan een determinerende rol hebben gespeeld om aan verzoekster de eindconclusie ‘ongunstig’ toe te kennen.

49.1. Met betrekking tot punt ‘9. Bekwaamheid om interne en externe actoren in alle omstandigheden op een respectvolle manier te behandelen’, neemt verzoekster vooreerst aanstoot eraan dat slechts wordt verwezen naar “mondelinge contacten” waaruit een gebrek aan hoffelijk gedrag zou blijken en dat “[e]lke verdere verduidelijking aan de hand van concrete voorbeelden [...] ontbreekt zodat dit nietszeggende frases zijn die geen dienstig motief kunnen uitmaken aangezien elk begin van aannemelijkheid ontbreekt”.

49.2. Anders dan verzoekster het ziet, vereist noch de formelemotiveringsplicht, noch artikel 15/2, § 5, van het personeelsstatuut, dat de beoordeling van elke competentie wordt gestaafd aan de hand van schriftelijke stukken. Het volstaat dat verzoekster weet voor iedere competentie waarom haar een welbepaalde score – ‘uitzonderlijk’, ‘zeer goed’, ‘goed’, ‘aanvaardbaar’ of ‘onvoldoende’ – wordt toegekend, met andere woorden dat wordt toegelicht – summier of meer uitgebreid – wat de evaluator ertoe heeft gebracht precies dié score toe te kennen.

49.3. Te dezen wijst de directeur-dienstchef in een bijlage bij het beoordelingsformulier op “[o]nhoffelijk gedrag door [verzoekster]” dat “meer dan eens door externe actoren [is] bericht” en dat verzoekster wordt verweten – “b.v. door fractiemedewerkers [en] soms door leden van andere diensten” – dat zij “niet ‘klant-gericht’ zou antwoorden en dat ze de indruk zou geven dat ze er ‘snel van af’ wil zijn”.

Een dergelijke toelichting is, ook vanuit het oogpunt van de materiële motiveringsplicht, voldoende concreet voor verzoekster om te achterhalen waarom haar de score ‘onvoldoende’ werd toegekend. Daarmee moet zij in staat worden geacht om, in het geval dat zij het niet eens is met die score, de nodige stappen te zetten om dat oordeel te weerleggen, bijvoorbeeld door van een aantal “fractiemedewerkers” of “leden van andere diensten” verklaringen bij te brengen die van het tegendeel doen overtuigen. Dat heeft verzoekster niet gedaan. Zij heeft in haar opmerkingen bij de beoordeling op dit punt zelfs niet gereageerd.

Verzoekster overtuigt bijgevolg niet dat dit motief de toegekende score niet vermag te rechtvaardigen.

49.4. Met betrekking tot dezelfde competentie heeft verzoekster wel in haar opmerkingen betwist dat de e-mailberichten die ter staving door de directeur-dienstchef werden bijgebracht, dienstig zijn om de haar toegekende score te verantwoorden.

Over het e-mailbericht aan een hiërarchisch meerdere met als (enige) inhoud “*pour votre gouverne*” – in hoofdletters – betoogt verzoekster dat zij deze collega slechts wees op een “kleine taalfout”, dat haar oorspronkelijk e-mailbericht “van alle respect voor een meerdere” getuigde en dat haar kort e-mailbericht moet gezien worden als “utilitair taalgebruik” – “kort, sec en praktisch”.

In het e-mailverkeer tussen haar en de bestuursdirecteur over een verlofperiode, onderkent volgens verzoekster “zelfs een oppervlakkige lezer” een “wederzijdse communicatiestoornis met een escalatie ten gevolge van het feit dat, op afstand, per email werd gecommuniceerd”. De pandemie en de “context van de gespannen sfeer op de dienst” kunnen dit volgens verzoekster eveneens kaderen.

49.5. In dit verband wil de Raad van State eraan herinneren dat hij niet vermag zijn oordeel over de feiten in de plaats van dit van het bestuur te stellen en enkel mag nagaan of het bestuur is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens, of het die correct heeft beoordeeld en of het op grond daarvan in redelijkheid tot zijn besluit is kunnen komen.

49.6. Uit haar uiteenzetting blijkt dat verzoekster een eigen interpretatie aan de e-mailberichten of feiten geeft of deze in een ander daglicht tracht te plaatsen en dat zij háár versie wil laten prevaleren op deze van de verwerende partij.

49.7. De context die verzoekster schetst, overtuigt de Raad van State niet om ertoe te besluiten dat het bestuur zijn oordeel over verzoeksters functioneren op verkeerde gegevens heeft gesteund.

Wat het e-mailbericht aan de hiërarchisch meerdere over een taalfout betreft, dient vastgesteld dat verzoekster op 2 december 2020 inderdaad aanvankelijk beleefd de fout heeft gesignaleerd – “*Est-ce possible qu’ il y ait une erreur dans le texte [...]?*”. Daarop heeft de hiërarchisch meerdere op dezelfde dag als volgt gereageerd: “*Oui erreur. On corrige.*”. Als verzoekster dan twee weken later haar e-mailbericht van 2 december 2020 opnieuw doorstuurt aan de

betrokkene met als enige begeleidende tekst “*pour votre gouverne*”, in kapitalen, mag zij dit zelf “kort, sec en praktisch” vinden, maar het is niet van iedere redelijkheid ontdaan om dat als een “brutaal” signalement te beschouwen.

Dat verzoekster dezelfde collega bij een andere gelegenheid ook al eerder op deze fout heeft moeten wijzen, doet niet anders besluiten. Die andere fout dateert van voordien en verklaart bijgevolg niet waarom verzoekster de 2 december 2020 gemelde fout andermaal en op deze wijze onder de aandacht van de betrokkene moest brengen.

49.8. Het woordgebruik dat aan verzoekster verweten wordt – “lasterlijke aantijgingen” – in het e-mailverkeer tussen haar en haar bestuursdirecteur, kan niet worden verklaard door een “wederzijdse communicatiestoornis met een escalatie”. Het is immers meteen op het eerste bericht van de bestuursdirecteur – waarin laatstgenoemde aangeeft “uiterst verbaasd” te zijn te moeten lezen dat verzoekster in verlof is – dat verzoekster het nodig acht te melden dat zij die “lasterlijke aantijgingen [...] niet langer [kan] waarderen”.

Hoe de pandemie of een “gespannen sfeer op de dienst” een dergelijke toon aan een bestuursdirecteur vermag te verklaren, ziet de Raad van State niet spontaan in. Bovendien dient vastgesteld dat verzoekster dat woordgebruik in een e-mailbericht van enkele dagen later herhaalt.

De ter beoordeling voorliggende competentie houdt precies in dat het personeelslid bekwaam is “in alle omstandigheden” op een respectvolle manier met collega’s en externen om te gaan.

49.9. Verzoekster slaagt niet erin ervan te overtuigen dat het bestuur onterecht tot de conclusie is gekomen dat zij op deze competentie met de score ‘onvoldoende’ moest worden bedacht.

50.1. De competenties ‘10. Informatie correct analyseren en communiceren’ – opgemerkt zij dat in het beoordelingsformulier twee

competenties met het nummer 10 zijn bedacht – en ‘11. Logisch, volledig en grondig gestructureerd werk afleveren (inclusief zin voor synthese)’ worden voor verzoekster in de geëvalueerde periode 2019-2020 als ‘aanvaardbaar’ gequoteerd.

Als toelichting is in het formulier opgenomen:

“Info soms gebrekkig aan de collega’s meegedeeld. Er wordt ook niet genoeg logisch nagedacht.”

In de bijlage bij het beoordelingsformulier schrijft de directeur-dienstchef nog:

“Zoals vermeld in het evaluatieformulier: [verzoekster] blijft té snel werken en denkt veel te weinig na. Dit werd al bij vorige beoordelingen vermeld, maar er is geen teken van verbetering.

Dit bezorgt dus andere personeelsleden (uiteraard: vooral de opdrachtgevers) extra werk. Aangezien [verzoekster] al enkele maanden uitsluitend telewerkt, betekent het een tijdrovende uitwisseling van mails, terwijl ze precies in deze toestand meer en beter zou moeten verifiëren.”

Vervolgens worden enkele voorbeelden aangehaald, onder meer een door verzoekster geredigeerde brief en een nota.

50.2. Verzoekster tracht in haar verzoekschrift de voorbeelden die door het bestuur worden aangehaald, te weerleggen door te stellen dat zij slechts “uitvoert wat haar, als secretaresse, wordt opgedragen door een meerdere” en dat het slechts om “enkele kleinere taalcorrecties” of “beperkte aanpassingen” gaat.

50.3. Nergens beweert de verwerende partij, noch in de bestreden beslissing, noch in het beoordelingsformulier waarbij het college van ambtenaren-generaal zich heeft aangesloten, dat de fouten die verzoekster maakt grote aanpassingen zouden vragen. Wél wordt geargumenteed dat dit voor “extra werk” zorgt bij de opdrachtgevers. Dat weerspreekt verzoekster dan weer niet.

Ook wat deze competenties aangaat, bestrijdt verzoekster tevergeefs de deugdelijkheid van de motivering.

51.1. Met betrekking tot de competenties ‘15. Bekwaamheid om tegelijkertijd uiteenlopende taken uit te voeren (multitasking)’ en ‘16. Bekwaamheid om ongewone taken uit te voeren en om te gaan met veranderingen in de werkomgeving’ vermeldt het beoordelingsformulier dat het “moeilijk [is] om deze 2 punten te beoordelen want [verzoekster] speelt nogal vlug taken aan haar collega’s door”.

51.2. Verzoekster betwist dat door te stellen dat zij integendeel “spontaan taken [uitvoert]” en dat deze twee competenties niet werden geëvalueerd.

51.3. Verzoekster vergist zich tweemaal.

De beoordeling laat verstaan dat verzoekster “nogal vlug taken” doorschuift naar collega’s. Die vaststelling op zich, vormt niet de verantwoording voor het toekennen van de score ‘aanvaardbaar’ aan de beide competenties. Het zorgt alleen ervoor dat de beoordelaar vindt dat de beide competenties bij verzoekster “moeilijk” te beoordelen zijn.

Niet wordt beweerd dat deze competenties “niet” te beoordelen zijn. Ze zijn ook beoordeeld, namelijk als ‘aanvaardbaar’.

Evenmin wordt beweerd dat verzoekster “steeds” of “alle” taken aan collega’s bezorgt. De e-mailberichten die zij bijbrengt in verband met het opstellen van twee brieven, zijn bijgevolg niet van aard de deugdelijkheid van de beoordeling tegen te spreken.

Ook in dit geval doet het betoog van verzoekster niet aan de deugdelijkheid van de beoordeling twijfelen.

52.1. Competentie ‘19. Spontane naleving van verplichtingen en verantwoordelijkheid nemen voor de eigen daden’ wordt bij verzoekster ‘onvoldoende’ beschouwd. De toelichting daarbij luidt:

“Zoals reeds in 2018 onderstreept, wil [verzoekster] zeer zelden toegeven dat ze een vergissing heeft begaan en wil ze steeds gelijk hebben (competentie die toen al als ‘onvoldoende’ beoordeeld werd).”

52.2. Verzoekster betoogt dat dit motief een “eenzijdige bewering” is, niet steunt op concrete feiten en stukken en bijgevolg niet deugdelijk is.

52.3. Het is niet omdat in de bijlagen bij het beoordelingsformulier aan deze competentie geen apart hoofdstuk is gewijd, dat uit diezelfde bijlagen niet een verantwoording ervoor zou kunnen blijken.

Daarmee geconfronteerd door de memorie van antwoord van de verwerende partij, komt verzoekster in haar memorie van wederantwoord niet verder dan te stellen dat de aangehaalde e-mailberichten “uit hun context [zijn] getrokken” of dat zij niet inziet “wat het verband is met dit beoordelingscriterium”.

Met welke context dan wel rekening moet worden gehouden, verduidelijkt verzoekster evenwel niet. Aldus toont zij niet aan dat het bestuur deze competentie onjuist, ondeugdelijk of onredelijk zou hebben beoordeeld.

53.1. Voor de competenties ‘26. Met anderen samen kunnen werken aan eenzelfde taak en in het bijzonder informatie en verantwoordelijkheden kunnen delen’ en ‘27. Rekening houden met het werk van anderen’ scoort verzoekster ‘aanvaardbaar’. Toegelicht wordt in het beoordelingsformulier:

“info gebrekkig meegedeeld aan de collega’s.”

In de bijlage bij dat beoordelingsformulier is te lezen wat volgt:

“Gebrek aan teamgeest:

Dit betreft: info soms gebrekkig aan collega's meegedeeld (of: niet aan degenen die de info nodig hebben); het niet-volgen van de gebruikelijke procedures, wat de taak [van] de uitvoerders moeilijker maakt; zich bemoeien met de organisatie van het secretariaat, zonder rekening te houden met wat al geregeld werd (zie enkele voorbeelden: mails).

Een bijzonder onaanvaardbaar geval was het gedrag van [verzoekster] toen ze op 2 okt. 2020 een extern evenement moest loodsen. Op basis van wat er met de voorbereiding gebeurd was, mocht ze vrezen dat problemen zouden rijzen en ze wachtte tot de dag zelf (8u45) om te melden dat ze wegens ziekte niet aanwezig zou zijn (ziekte zonder attest). Dit zonder haar collega's te brieven... (zie mail)."

53.2. Verzoekster gaat punctueel in op de in de bijlage bij het beoordelingsformulier aangehaalde e-mailberichten.

Daarbij dient vooreerst bedacht dat in een evaluatieprocedure van het bestuur niet wordt verwacht dat het een exhaustieve opsomming van álle bewijsstukken aanlevert. Het volstaat, zoals gezien, dat de evaluator aangeeft wat haar ertoe heeft gebracht een welbepaalde score toe te kennen.

Verzoekster spreekt vooreerst over een e-mailbericht van "2 december 2020". Een e-mailbericht van die datum vindt de Raad van State niet terug in de bijlagen bij het beoordelingsdossier. Als verzoekster de e-mailberichten van 16 december 2020 bedoelt, dan valt daaruit op te maken dat verzoekster informatie over het gebruik van de zalen van de Kamer aan haar bestuursdirecteur heeft bezorgd. Daarop is gevraagd waarom zij die informatie niet heeft bezorgd aan haar "collega's van het secretariaat die verantwoordelijk zijn voor het gebruik van de zalen". Dat zij "transparant" wil zijn en haar directeur op de hoogte wil houden, mag dan wel zo zijn. Daarmee weerlegt verzoekster niet dat zij deze informatie inderdaad niet eerder aan de collega's heeft bezorgd – dit is pas gebeurd nadat zij daarop werd gewezen. Zij weerspreekt aldus evenmin de kritiek dat "info soms gebrekkig aan collega's [wordt] meegedeeld (of: niet aan degenen die de info nodig hebben)".

Hetzelfde geldt voor de annulatie van twee reservaties. Ook hier meldt verzoekster dit aan haar bestuursdirecteur en deze laatste moet dan erop

wijzen dat verzoekster een andere collega moet verwittigen – ook over “de annulaties van 2 dagen geleden”.

Verzoekster erkent dan weer dat zij, voor de organisatie van een ontmoeting tussen een buitenlandse diplomaat en een commissievoorzitter, niet het voorhanden zijnde formulier heeft gebruikt. Zij ziet niet in wat daarmee mis is. Nochtans is zij erop gewezen dat dit “de taak van de bestemmelingen moeilijker [maakt] wanneer er telkens een andere vorm komt” en dat er “destijds met de verscheidene diensten [is] vergaderd om tot een oplossing te komen die de wensen en vragen van iedereen moest ontmoeten”. Er wordt ook benadrukt dat “aan de andere denken” “een gouden regel [is]”.

Daargelaten de kritiek van verzoekster op de andere voorbeelden die in de bijlagen bij het beoordelingsformulier zijn gegeven, komt het de Raad van State voor dat de hiervóór aangehaalde voorbeelden in redelijkheid reeds volstaan om de toegekende scores voor de beide competenties te verantwoorden.

54.1. Met betrekking tot de competenties ‘30. Communiceren met de verschillende (zowel interne als externe) personen waarmee men bij het werk te maken krijgt, ongeacht hun plaats in de hiërarchie’ en ‘31. Leveren van inspanningen om eventuele conflicten bij te leggen vanuit wederzijds respect (en daarbij zelf de eerste stap te zetten)’ wordt aan verzoekster telkens de score ‘aanvaardbaar’ toegekend.

54.2. Verzoekster stelt dat deze beoordeling “zonder verdere opmerkingen” blijft en “door niets [is] ondersteund”.

54.3. Andermaal dient erop gewezen dat verzoekster uit het oog verliest dat de bijlagen bij het beoordelingsformulier ook de beoordeling voor meerdere competenties kunnen verantwoorden.

De e-mailberichten waarin verzoekster haar bestuursdirecteur “lasterlijke aantijgingen” verwijt of het bericht aan een hiërarchisch meerdere over diens taalfout, bijvoorbeeld, doen besluiten dat het niet van iedere redelijkheid

ontdaan is dat het bestuur deze competenties in hoofde van verzoekster slechts als ‘aanvaardbaar’ beschouwt.

55. Verzoekster kan, samengevat, bijgevolg niet van de ondeugdelijkheid van de door haar bekritiseerde beoordelingen van de competenties overtuigen.

Het middelonderdeel is, voor zover ontvankelijk, ongegrond.

d. Derde middelonderdeel

56. In het derde middelonderdeel voert verzoekster in essentie aan dat zij in strijd met artikel 15/2, § 1, tweede lid, van het personeelsstatuut niet over een periode van twee jaar is beoordeeld. Zij verwijst daarbij vooreerst naar het gegeven dat zij in 2020 een tijdlang afwezig was wegens een arbeidsongeval en dat zij bij haar werkhervatting geconfronteerd werd met dienstvrijstelling en later telewerk omwille van de coronapandemie. Voorts verwijst zij naar het feit dat alle e-mailberichten die bij de bijlage bij het beoordelingsformulier zijn gevoegd, dateren van de periode september 2020 tot december 2020. Verzoekster besluit daaruit dat zij is geëvalueerd over een periode van nog geen vier maanden.

Die argumentatie wordt niet bijgevalen.

57. Hiervóór is al erop gewezen dat de e-mailberichten die als bijlage bij het beoordelingsformulier zijn gevoegd, slechts exemplarisch zijn en niet als een exhaustieve opsomming mogen worden gezien. Dat de betrokken e-mailberichten dateren van de periode september tot december 2020, betekent dus niet dat de beoordelingsperiode zou zijn verkort tot die vier maanden. Uit de enkele omstandigheid dat voorbeelden worden aangehaald die slechts enkele maanden van de evaluatieperiode dekken, volgt niet *ipso facto* dat er in de daaraan voorafgaande maanden géén problemen met betrekking tot het functioneren van verzoekster zijn geweest of dat zij in de aan deze e-mailberichten voorafgaande periode wel erin geslaagd zou zijn om haar functioneren op het vlak van de bij de vorige evaluatie opgesomde verbeterpunten daadwerkelijk te verbeteren.

58. Voor zover verzoekster nog verwijst naar haar afwezigheid wegens een arbeidsongeval, een dienstvrijstelling en het telewerk omwille van de coronapandemie, moet worden opgemerkt dat dit geen omstandigheden zijn die, één, aan de verwerende partij kunnen worden verweten en, twee, van invloed zijn op de evaluatie. De Raad van State leest in het personeelsstatuut niet dat een evaluatieperiode wordt verlengd wanneer het personeelslid een tijdlang niet heeft gewerkt of in andere omstandigheden dan gebruikelijk zijn taken diende te vervullen. Verzoekster wijst overigens zelf evenmin een dergelijke bepaling aan.

59. Een en ander doet besluiten dat verzoekster niet aantoont dat haar evaluatie geen betrekking heeft op de (volledige) jaren 2019 en 2020.

Het derde middelonderdeel is ongegrond.

V. Besluit

60. Geen van de door verzoekster aangevoerde middelen kan tot de nietigverklaring van de bestreden beslissing leiden. Het beroep moet bijgevolg worden verworpen.

BESLISSING

1. De Raad van State verworpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 20 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op vijf maart tweeduizend zesentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Jurgen Neuts,	staatsraad,
Jim Deridder,	staatsraad,
bijgestaan door	
Frank Bontinck,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Frank Bontinck

Geert Van Haegendoren