

**KAMER VOOR HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS
VAN HET COLLEGE VAN BEROEP**

BESLISSING

GO / 2017 / 02 / ... / 8 DECEMBER 2017

Inzake ..., wonende ... te ..., bijgestaan door ..., advocaat te ..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verzoekende partij

Tegen ..., directeur ... te ..., in zijn hoedanigheid van evaluator van ..., bijgestaan door ..., advocaat te ...,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief dd. 10 november 2017 heeft ... beroep ingesteld tegen het evaluatieverslag dd. 23 oktober 2017 over haar functioneren als leraar, met als eindconclusie “onvoldoende”.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is vastbenoemd leraar aan ... te

Op 11 oktober 2012 ondertekenen ... en haar toenmalige evaluator een geïndividualiseerde functiebeschrijving voor het ambt van leraar secundair onderwijs.

Vanaf het schooljaar 2016-2017 blijkt het functioneren van ... niet vlekkeloos meer te verlopen. De schooldirecteur en eerste evaluator ... maakt verschillende fiches van vaststelling op. Het gaat daarbij voornamelijk om de inhoud van haar lessen. De verzoekster dient tegen deze fiches bezwaar in.

De verzoekster wordt uitgenodigd voor een functioneringsgesprek op 29 mei 2017. Daar wordt het functioneren van ... besproken aan de hand van de geïndividualiseerde functiebeschrijving en worden, in aanwezigheid van de tweede evaluator en de syndicaal afgevaardigde van de verzoekster, een aantal acties in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) overeengekomen. Er wordt een evaluatiegesprek op 23 oktober 2017 in het vooruitzicht gesteld.

Op 26 juni 2017 evalueert de schooldirecteur de gemaakte afspraken en in een nieuwe fiche van vaststelling brengt hij aan de verzoekster ter kennis dat er van de gemaakte afspraken nog niet veel in huis gekomen is. In de maand september komt de evaluator in e-mails geregeld terug op deze problematiek.

In een fiche van vaststelling dd. 29 september 2017 komt de evaluator nog terug op de aangegane verplichting om lesvoorbereidingen te maken en deze met de directeur te bespreken. In een fiche van 3 oktober 2017 gaat de directeur nog in op een voorval met een rookbaken in klas

Op 23 oktober 2017 heeft evaluator ... een evaluatiegesprek met Het verslag van dat gesprek bevat een evaluatie van de POP-acties overeengekomen op 29 mei 2017 en een algemene beoordeling van het functioneren van ... aan de hand van de geïndividualiseerde functiebeschrijving. Het verslag wordt besloten met de eindconclusie “onvoldoende”.

Met een ter post aangetekende brief dd. 10 november 2017 heeft ... beroep ingesteld tegen het evaluatieverslag van 23 oktober 2017 met de eindconclusie “onvoldoende”.

2. Over het procedureverloop

... heeft namens verzoekende partij met een aangetekende brief dd. 28 november 2017 de heer J. GORIS als effectief lid van het College van Beroep gewraakt in toepassing van art.

8, §2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” en betreffende de werking van het College van Beroep.

... heeft namens verwerende partij met een e-mail dd. 4 december 2017 het administratief dossier en een replieknota ingediend.

De partijen werden voor de hoorzitting regelmatig opgeroepen met een ter post aangetekende brief dd. 21 november 2017 en waren op de hoorzitting aanwezig of vertegenwoordigd.

Op de hoorzitting legt de verwerende partij vier stukken neer: lesvoorbereidingen opgemaakt door de verzoekster met de kritische commentaar van de schooldirecteur/evaluator.

Er werden geen getuigen gehoord.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroepsschrift is tijdig en met inachtneming van de voorgeschreven vormen ingediend. Het is ontvankelijk.

4. De bevoegdheid van het College van Beroep

Het College van Beroep herinnert eraan dat het zijn appreciatie niet in de plaats mag stellen van de evaluator en dat het de evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ enkel kan vernietigen op grond van de motieven vermeld in artikel 73septiesdecies, §2, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (hierna: het rechtspositiedecreet), zonder dat de beslissing van het College van Beroep in de plaats komt van de initiële beslissing. In geval het College de evaluatie vernietigt, is het personeelslid niet meer belast met de evaluatie ‘onvoldoende’.

Het College van Beroep heeft dus niet de bevoegdheid om de evaluatie van een personeelslid over te doen. Het moet nagaan of de bestreden evaluatiebeslissing op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en het dient de redelijkheid van de evaluatie te beoordelen. In dat kader gaat het College van Beroep na:

-of de procedureregels nageleefd werden en meer bepaald of de procedure omtrent de functiebeschrijving en de evaluatie correct gevoerd werd en of de rechten van de verdediging niet werden geschonden;

-of de evaluatie gebeurde volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie;

-of de motieven de eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

-of er een redelijke verhouding is tussen de feiten en de conclusie.

Inzonderheid wat betreft het nazicht van “de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie” zij opgemerkt dat de artikelen 73octies tot 73decies van het rechtspositiedecreet de evaluatie begrijpt als een proces van opvolging waarbij het personeelslid in zijn functioneren wordt gevolgd, waarbij over dat functioneren wordt gecommuniceerd en gedialoogd en waarbij initiatieven worden opgezet om dat functioneren bij te sturen om tenslotte uit te lopen op een evaluatieverslag. Om dat proces van opvolging in goede banen te leiden heeft de decreetgever zelf een aantal ijkpunten ingesteld: de inrichtende macht moet evaluatoren aanwijzen wiens taak het is het personeelslid “te coachen in diens functioneren”, onder meer door het voeren van functioneringsgesprekken (artikel 73ter, §5, rechtspositiedecreet). Vertrekkend van een geïndividualiseerde functiebeschrijving - waarin het personeelslid verneemt wat van hem verwacht wordt - betreft die coaching door de evaluator ook een permanente opvolging. Op het einde van de evaluatieperiode resulteert de permanente opvolging in een evaluatiegesprek tussen de evaluator/coach en het personeelslid, waarbij de in de functioneringsgesprekken gemaakte afspraken evident een centrale plaats innemen. Het evaluatiegesprek loopt vervolgens uit op een evaluatieverslag, waarin de evaluator een afweging maakt van alle elementen die hij over het functioneren van het personeelslid

heeft verzameld om te komen tot hetzij het formuleren van nieuwe doelstellingen hetzij, in het ultieme geval, tot de vermelding ‘onvoldoende’.

In het licht van de aldus afgelijnde bevoegdheid van het College van Beroep rijst de vraag of de grieven die de verzoekster voorlegt tot de conclusie leiden dat de evaluator de geëigende procedure niet heeft gevolgd, dat de evaluatie niet gebeurd is in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie, dat de conclusie ‘onvoldoende’ niet steunt op voldoende feitelijke gegevens die terdege bewezen zijn of dat die conclusie niet redelijk is.

5. Beoordeling van de evaluatie

5.1. De verzoekster voert aan a) dat de procedureregels en haar rechten van verdediging geschonden werden, b) dat de evaluatie niet gebeurde volgens de regels en in de geest van de evaluatie, c) dat de motieven waarop de beslissing steunt strijdig zijn met de realiteit en onvoldoende draagkrachtig en d) dat er geen redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de beslissing ‘onvoldoende’.

Zij verwijst, sterk samengevat, naar volgende elementen: er werden haar eisen gesteld die in rechte niet verantwoord kunnen worden; het was de bedoeling van de evaluator om haar te treffen en haar kost wat kost in een slecht daglicht te stellen door overdreven deadlines te stellen en vaststellingsfiches op te maken waaraan zij gewoon niet kon voldoen; eigenlijk heeft de verwerende partij in wezen haar functiebeschrijving op onregelmatige wijze gewijzigd; de evaluatieprocedure werd niet aangewend als een positief beleidsinstrument, want de bedoeling om haar negatief te evalueren stond vooraf reeds vast, wat blijkt uit de korte termijn tussen het opleggen van de POP's en het evaluatiegesprek, uit de negatieve bewoordingen waarin de directeur zich tot haar richtte en uit het feit dat de evaluator zelf zijn verplichtingen niet nakomt omdat hij zelf niet beschikbaar is wanneer de verzoekster bij hem langs wil komen; zij kreeg geen redelijke kans om de opgelegde doelstellingen te halen; de doelstellingen, waarop de evaluator zich toegespitst heeft, liggen niet in de lijn van haar functiebeschrijving en aldus is zij niet beoordeeld op haar functioneren in zijn geheel; de aangehaalde motieven zijn niet meer dan een chronologische opsomming van feiten, die neerkomen op een georganiseerde aanval; de motieven strijden met de werkelijkheid, want die heeft zij uiteengezet in haar bezwaarschriften bij de

vaststellingsfiches maar zij kreeg nooit een antwoord op haar vragen; dat zij de verschillende POP-afspraken niet naleefde kan zij verklaren, want de examens werden opgesteld volgens de leerplandoelstellingen, het niet doorsturen van de examens ligt aan het feit dat zij de betreffende dienstnota niet tijdig had ontvangen, haar lesvoorbereidingen weerspiegelen de leerplannen, zij volgt bijscholingen, dat zij niet tijdig lesvoorbereidingen kon doorsturen ligt aan de directie, de verplichting om positieve aspecten te vermelden is niet gehaald wegens de permanente denigrerende houding van de directie, de directie past zelf het voorgeschreven evaluatiebeleid van leerlingen niet toe, zij kwam alle administratieve verplichtingen na.

5.2. De verwerende partij antwoordt dat de verzoekster niet aanduidt welke procedureregels geschonden zouden zijn. Zij stipt aan dat het bestaan van een individuele functiebeschrijving niet betwist wordt, dat er gesprekken gevoerd zijn alvorens het evaluatiegesprek gehouden werd, dat de tweede evaluator altijd op de hoogte is gesteld van de evolutie van het dossier en dat de schooldirecteur steeds open gestaan heeft voor een gesprek met haar. Wat de laattijdigheid van de mededeling van de lessenroosters betreft stelt zij dat de school de afspraken met de vakbonden nakomt, dat die lessenroosters niets van doen hebben met de voorbereiding van de lessen en dat de verzoekster de nodige informatie omtrent de opmaak van examens kan terugvinden op smartschool. Wat de functioneringsgesprekken betreft wijst zij er op dat die term niet formalistisch opgevat mag worden en dat de verzoekster bijna nooit is opgedaagd voor die gesprekken. Zij betwist dat de verzoekster niet alle stukken zou gekregen hebben en dat de functiebeschrijving zou aangepast zijn: de bestaande functiebeschrijving is alleen maar aangevuld met nieuwe doelstellingen. Wat de motieven van de negatieve evaluatie betreft, stelt de verwerende partij dat de evaluatiebeslissing over meer gaat dan over de niet-naleving van de POP-acties en met name ook handelt over haar onaangepaste wijze van les geven, over de redactie van jaarplannen, over de klachten van ouders en leerlingen inzake klassfeer, over favoritisme en omgang met leerlingen en collega's, over opvoeden en begeleiden van leerlingen en over het incident met het rooksignaal.

5.3.1. Het College van beroep slaat voor de beoordeling van de problematiek acht op volgende feitelijke gegevens, die blijken uit het dossier:

-Op 11 oktober 2012 is een functiebeschrijving opgemaakt. In de opvolgende schooljaren blijkt de verzoekster geen opmerkingen over haar functioneren gekregen te hebben.

-Op 15 september 2016 redigeert de schooldirecteur ... (die ook eerste evaluator is) twee fiches van vaststelling: één waarin wordt vastgesteld dat bepaalde lessen van de verzoekster niet overeenstemmen met het leerplan en één -op 21 september 2016 verbeterd wegens een materiële fout- betreffende de weigering van de verzoekster om de notulen van een delibererende klassenraad te ondertekenen. De verzoekster dient op 21 september 2016 en op 30 september 2016 bezwaar in tegen deze vaststellingen.

-Op 23 september 2016 volgt een fiche van vaststelling omtrent de naleving van veiligheidsvoorschriften tijdens een vaart.

-Op 21 oktober 2016 volgt een fiche van vaststelling over een incident wanneer de directeur een les van de verzoekster wil bijwonen. De verzoekster dient op 28 oktober 2016 een bezwaarschrift in. Deze problematiek blijkt op 7 november 2016 besproken te zijn tussen de verzoekster, de directeur, de tweede evaluator en de syndicaal afgevaardigde van de verzoekster. Van dat gesprek wordt geen verslag voorgelegd; de verzoekster betwist het bestaan ervan evenwel niet.

-Op 8 maart 2017 volgt een nieuwe fiche van vaststelling waarin verwezen wordt naar klachten over de wijze waarop de verzoekster les geeft en met de leerlingen omgaat en waarin de directeur verwijst naar een gesprek over de analyse van examens, die in het geval van de verzoekster problematisch waren. De verzoekster antwoordt met drie bezwaarschriften van 16 maart, 30 mei en 30 juni 2017.

-Op 29 mei 2017 heeft de schooldirecteur/evaluator een functioneringsgesprek met de verzoekster, in aanwezigheid van de tweede evaluator en de syndicaal afgevaardigde. Het gesprek verloopt volgens een stramien dat aan de verzoekster vooraf was medegedeeld en waarin de directeur in algemene termen uiteenzet hoe hij de verzoekster ten aanzien van de resultaatgebieden uit de functiebeschrijving waardeert en welk verbeteringstraject hij voor haar in petto heeft. Na het gesprek wordt de waardering en het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met 10 acties bevestigd. Er wordt overeengekomen de POP-acties te evalueren tijdens een evaluatiegesprek op 23 oktober 2017. De verzoekster ondertekent die nota "voor kennisname".

-Op 26 juni 2017 redigeert de schooldirecteur een nieuwe fiche van vaststelling omtrent de realisatie van de POP-acties tot dan toe. Die is volgens hem minimaal. Op 30 juni 2017 reageert de verzoekster met een bezwaarschrift waarin zij nu ook het relaas van

het functioneringsgesprek van 29 mei 2017 betwist en een aantal bemerkingen daarover neerschrijft.

-In september 2017 wordt over en weer gemaïld tussen de verzoekster en de schooldirecteur. Op 15 september 2017 waarschuwt de directeur de verzoekster dat zij in gebreke blijft de POP-acties volledig in te vullen. In een mail van 27 september 2017 geeft de directeur de verzoekster concreet de opdracht om een nieuwe jaarplanning uit te tekenen en gaat hij in op de twee lesvoorbereidingen die de verzoekster hem bezorgd heeft.

-Op 29 september 2017 volgt een nieuwe fiche van vaststelling waarin de directeur zich o.m. beklagt over de geringe lesvoorbereidingen die de verzoeker voorgelegd heeft en over haar weigerachtige houding om de lesvoorbereidingen vooraf met de directeur te komen bespreken. Voorts blijkt zich op 29 september 2017 tijdens de les van de verzoekster een incident voorgedaan te hebben met een rookbaken; daarvoor werd een afzonderlijke vaststellingsfiche opgesteld.

-Op 23 oktober 2017 volgt het evaluatiegesprek dat op 29 mei 2017 geprogrammeerd was. Het verslag van dat gesprek relateert in Deel 1 de acties die de verzoekster sinds het functioneringsgesprek van 29 mei 2017 ondernomen heeft; in deel 2 wordt de naleving van de POP-acties een voor een geïdentificeerd en in deel 3 wordt het presteren van de verzoekster beoordeeld op het vlak van de zeven resultaatgebieden uit haar functiebeschrijving.

5.3.2. Op grond van het voorgaand feitenoverzicht besluit het College van Beroep dat de evaluator de voorgeschreven procedure inzake de evaluatie correct gevolgd heeft. De vaststellingsfiches vormen het bewijs dat de evaluator zijn coachingopdracht ter harte heeft genomen. De fiches zijn aan de tegenspraak van de verzoekster onderworpen; zij kan dan ook niet ontkennen dat zij op de hoogte was van de richtlijnen die erin vervat waren. De verzoekster heeft met voorts met kennis van zaken aan het functioneringsgesprek -waarbij ook de tweede evaluator aanwezig was- kunnen deelnemen. Het relaas van het gesprek bevat geen uiteenzetting van de repliek van de verzoekster op het standpunt van de directie, maar zij heeft op 30 juni 2017 zelf haar bezwaren op papier gezet. Na het functioneringsgesprek is de verzoekster van nabij en constant door de directeur gevolgd met het oog op de remediëring die in de POP-acties besloten lag. Zowel de POP-acties als het functioneren van de verzoekster is tenslotte aan bod gekomen tijdens het evaluatiegesprek.

5.3.3. Terecht stelt de verwerende partij dat het functioneringsgesprek van 29 mei 2017 niet geleid heeft tot het formuleren van nieuwe eisen die niet onder de functiebeschrijving vallen. De POP-acties beogen immers enkel te verwezenlijken dat de verzoekster haar ambt uitoefent met inachtneming van de eisen die de schooldirectie aan haar personeel stelt. Uit de uiteenzetting van de verzoekster blijkt niet dat die eisen onredelijk zijn.

5.3.4. Objectief bekeken heeft de verzoekster na het functioneringsgesprek van 29 mei 2017 niet al te veel tijd gehad om zich te conformeren aan de eisen van de directie. In dit geval wordt daarin evenwel geen miskennis van de letter, noch de geest van de evaluatieregeling gezien a) omdat het functioneringsgesprek geleid heeft tot een afspraak over de datum van het evaluatiegesprek waarbij de verzoekster zelf en haar syndicaal afgevaardigde inspraak hadden b) omdat de afspraken tijdens het functioneringsgesprek op korte termijn een omslag in de attitudes vereisten en c) omdat de directeur, coach, de verzoekster gedurende de eerste maanden van het nieuwe schooljaar constant in het gezichtsveld gehouden heeft en herinnerd aan de opgelegde verplichtingen, terwijl de verzoekster in die periode weinig tot geen toegeeflijkheid heeft betoond om zich te schikken naar de opdrachten die haar meerdere, binnen de uitoefening van zijn discretionaire bevoegdheid, haar gegeven heeft; integendeel, het lijkt erop dat de verzoekster zich in die periode steeds dieper in haar eigen grote gelijk ingegraven heeft.

5.3.5. De verzoekster verwijt de directeur dat hij haar viseert en zodoende alles in het werk gesteld heeft om tot een onvoldoende te kunnen besluiten; in die zin zou de evaluatie niet kaderen in de geest van de evaluatieregeling die erop gericht is de leerkrachten te coachen.

Het College van Beroep volgt die redenering niet: de schooldirecteur, die verantwoordelijk is voor de algemene en pedagogische organisatie van de school, moet de kwaliteit van het onderwijs bewaken; in het kader van die bevoegdheid mag hij richtlijnen geven aan de leerkrachten en toezicht houden op hun pedagogische activiteiten; de leerkrachten moeten hun opdracht waar maken binnen het aldus uitgezette kader. De vaststellingsfiches die de directeur tegen de verzoekster opgesteld heeft, de gesprekken die met haar gevoerd zijn en de opdrachten die de directeur haar heeft gegeven passen volledig binnen die bevoegdheid. Dat de directeur de verzoekster nauwgezet gevolgd heeft, dat hij

haar strikte richtlijnen heeft gegeven voor de uitoefening van haar functie en dat hij daar is blijven op hameren, betekent niet dat hij het slecht met de verzoekster voorhad. Het kwam de verzoekster toe zich in te schakelen in het verbetertraject dat de schooldirecteur uitstekende. Sommige vereisten waaraan de verzoekster zich met de POP-acties diende te conformeren komen wel fel doorgedreven voor en zijn op zich in wezen van louter theoretisch belang -POP 6 en 7-, weze het dat de bijhorende uiteenzetting over ‘opvoeden en begeleiden van leerlingen’ en het ‘functioneren binnen het schoolteam’ het aanvaardbaar maakt dat de schooldirecteur de negatieve en steeds afwerende houding van de verzoekster niet meer kon aanzien en haar met formalistische eisen tot redelijkheid wou brengen.

5.4. Het evaluatieverslag bevat vier delen: a) de “opvolging” van het functioneringsgesprek van 29 mei 2017 met de bespreking van de wijze waarop de verzoekster de opgelegde POP-acties nagekomen is en waarbij haar in het bijzonder verweten wordt de dialoog met de directeur uit de weg te zijn gegaan, b) de “actuele inschatting van de afgesproken POP-acties”, die “zeer negatief” uitvalt, c) de “algemene beoordeling van het functioneren” aan de hand van de resultaatgebieden uit de functiebeschrijving en d) de eindconclusie “onvoldoende”. Vanuit formeel oogpunt is de beroepen beslissing aldus terdege onderbouwd.

5.5.1. Het verslag van het functioneringsgesprek zet uiteen op welke wijze de evaluator het functioneren van de verzoekster op de zeven resultaatgebieden uit de functiebeschrijving inschat. De verzoekster stelt in haar bezwaarschrift d.d. 30 juni 2017 (stuk 2.9, pag. 5 e.v. van haar dossier) dat haar visie niet in het verslag opgenomen is. Dat blijkt inderdaad het geval te zijn. Er kan dan ook in het kader van de vraag naar een feitelijke grondslag van het beroepen besluit, niet nagegaan worden in welke mate de verzoekster tijdens dat gesprek gereageerd heeft op de overwegingen die haar vooraf waren bezorgd. Dat die overwegingen algemeen gesteld waren is duidelijk, maar even duidelijk is dat zij voortbouwden op de verschillende vaststellingsfiches en dat zij de verzoekster aldus terdege lieten begrijpen hoe de directie haar functioneren inschatte. Feit is ook dat de verzoekster in haar bezwaarschrift van 30 juni 2017 niet verder komt dan enkele punctuele opmerkingen uit de rubriek ‘opvoeden en begeleiden van leerlingen’ zodat alle andere bemerkingen op het functioneren gestand blijven.

5.5.2. Na het evaluatiegesprek heeft de evaluator de motivering uit het functioneringsverslag enigszins geherformuleerd zonder evenwel het grondidee te verlaten. Hij heeft de motivering waar nodig aangepast in functie van de opstelling van de verzoekster in de afgelopen periode en van de naleving van haar verbetertraject vervat in de POP-acties. De verzoekster zet in haar beroepsschrift uiteen op welke wijze zij meent te hebben voldaan aan de POP-acties, maar die kritiek faalt in de mate de verzoekster zich opnieuw herhaalt en zich verschuilt achter nalatigheden van anderen en inzonderheid de directie.

Het College van Beroep is van oordeel dat de evaluatiebeslissing “onvoldoende” een deugdelijke en afdoende grondslag vindt in deel 3 van de beroepen beslissing, dat zelf steun vindt in het functioneringsverslag waarin de ambtsuitoefening van de verzoekster tot dan toe wordt geduid en in de feitelijkheden die zich nadien hebben voorgedaan, inzonderheid wat betreft de naleving van de POP-afspraken.

5.6. Het College van Beroep acht de evaluatie ‘onvoldoende’ ook redelijk verantwoord. De evaluator heeft op deugdelijke gronden vastgesteld dat de verzoekster op een aantal vlakken niet naar behoren functioneert, dat aan het opgesteld verbeteringstraject niet wordt voldaan en dat de verzoekster integendeel volhardt in haar stoeve en contraproductieve opstelling. Een beoordeling ‘onvoldoende’, die op zich geen juridische consequenties heeft, kan voor de verzoekster, die ook geprezen wordt om haar grondige vakkennis, de aanzet zijn om zichzelf te bevragen over de wijze waarop zij haar functioneren kan inpassen in het beleid dat de hiërarchie aanhoudt en om aan te tonen dat zij, met de middelen die haar ter beschikking staan, dat beleid mee gestalte kan en wil geven.

BESLISSING

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid de artikelen 73septies tot 73septiesdecies, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” en betreffende de werking van het College van Beroep;

Gelet op het werkingsreglement van 6 november 2008 van de Kamer van het College van Beroep voor het Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op de hoorzitting van 8 december 2017;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming over de vraag of de procedure correct is verlopen, met 4 stemmen voor en 3 stemmen tegen,

Na geheime stemming over de bevestiging van de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”, met stemmen 4 voor en 3 stemmen tegen,

Enig artikel

De evaluatie dd. 23 oktober 2017 van ... met als eindconclusie “onvoldoende”, gegeven door ..., evaluator, wordt niet vernietigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 8 december 2017.

De Kamer van het College van Beroep was samengesteld uit:

De heer André VANDENDRIESSCHE, voorzitter;

Mevrouw L. VANDECAN, de heren P. HENNES, T. SCHURMANS en D. VAN HAVER, vertegenwoordigers van het Gemeenschapsonderwijs;

De heren L. BOGHE, A. VANDROMME en C. WALGRAEF, vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt, na loting, de heer HENNES niet deel aan de stemming.

De heer F. STEVENS, secretaris.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en voor het dossier.

De Secretaris,

De Voorzitter,

F. STEVENS

A. VANDENDRIESSCHE