

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 87

van **WARD KENNES**

datum: 19 oktober 2016

aan **LIESBETH HOMANS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Personeel lokale overheden - Evaluatie

De artikelen 18 tot en met 20, de artikelen 43 tot en met 45 en de artikelen 65 tot en met 67 van het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (Belgisch Staatsblad 28 juni 2016) hebben de bepalingen over de evaluatie van het gemeente-, provincie- en OCMW-personeel grondig gewijzigd.

Evaluatie is geen verplichting meer. In de plaats krijgt het personeelslid recht op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over zijn wijze van functioneren. Het personeelslid wordt opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau. Verder bepalen de organieke decreten voortaan dat het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, niet mogelijk is zonder voorafgaande evaluatie. De betreffende bepalingen van dit wijzigingsdecreet zijn op 8 juli van kracht geworden.

In uitvoering van de organieke decreten heeft de Vlaamse Regering twee rechtspositiebesluiten genomen waarin bepalingen over evaluatie zijn opgenomen: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (BS 24 december 2007) enerzijds, en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (BS 3 december 2010) anderzijds.

In deze besluiten staan (onder meer) bepalingen over evaluatie, die op drie punten betrekking hebben: de evaluatie naar aanleiding van de indiensttreding (de 'proeftijd' is voor contractanten ondertussen afgeschaft), de periodieke evaluatie en de evaluatie van de secretaris (respectievelijk provinciegriffier) en de financieel beheerder (de bepalingen over de evaluatie van de decretale graden zijn veeleer kadervoorschriften en houden we hier verder buiten beschouwing).

De bepalingen over evaluatie in deze besluiten werden nog niet aangepast aan het gegeven dat evaluatie geen verplichting meer is, al is het wel de bedoeling dat de Vlaamse Regering nieuwe uitvoeringsbesluiten neemt, waarin al dan niet bepalingen over evaluatie vervat zullen zijn (artikel 21 en 46 van het genoemde decreet van 3 juni 2016).

Veel besturen willen de bepalingen over evaluatie in hun lokale rechtspositieregeling zo snel mogelijk aanpassen aan de nieuwe decretale realiteit. Daarbij is het niet duidelijk of de bepalingen over evaluatie in de rechtspositiebesluiten nog dwingend op hen van toepassing zijn.

Aangezien de evaluatie als verplichting decretaal werd opgeheven, meen ik dat er voor de verplichte periodieke evaluatie in de rechtspositiebesluiten geen rechtsgrond meer is. De decreten bepalen weliswaar dat een ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid pas mogelijk is na een voorafgaandelijk evaluatie, maar lokale besturen hebben volgens mij de vrijheid om daarvoor een eigen regeling uit te werken. Enkel als lokale besturen evalueren (1) naar aanleiding van de indiensttreding of (2) periodiek evalueren, moeten ze de betrokken bepalingen in de rechtspositiebesluiten volgen.

1. Kan de minister de zienswijze bijtreden dat lokale besturen die niet meer periodiek willen evalueren, maar enkel naar aanleiding van concrete feiten of gedragingen, dit nu al in hun lokale rechtspositieregeling kunnen regelen en uitschrijven?
2. Zijn besturen volgens de minister nog verplicht om in een beroepsmogelijkheid bij evaluatie te voorzien?
3. Kan de minister verduidelijken wat bedoeld werd met de 'onmogelijkheid' van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid zonder voorafgaande evaluatie? Kan het ontslag dan niet doorgaan? Moet het worden ingetrokken? Of zal het lokaal bestuur een schadevergoeding moeten betalen?
4. Kan de minister ook verduidelijken hoe de lokale besturen moeten omgaan met de verplichte voorafgaandelijke evaluatie bij een ontslag om dringende reden?"

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 87 van 19 oktober 2016

van **WARD KENNES**

1. Het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van onder andere artikel 115 (evaluatie) en 116 (bevoegdheid regering inzake minimale voorwaarden) van het Gemeentedecreet is van latere datum dan het uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 met de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling (BVR RPR) en is een hogere rechtsnorm. Het BVR RPR blijft inzake evaluatie verder gelden voor zover het niet strijdig is met artikel 115-116.
Wat de periodieke evaluatie betreft, primeert het decreet op het BVR RPR. Een bestuur kan beslissen het periodieke evaluatiesysteem te schrappen en een ander (eigen) systeem van opvolging en feedback uit te werken. Indien het bestuur kiest om het periodieke evaluatiesysteem te behouden, dan kiest het er op die manier ook voor om binnen de grenzen van voornoemd besluit te blijven.
2. Ik meen dat artikel 50 van het BVR RPR niet strijdig voorkomt met artikel 115 en 116 van het gemeentedecreet. Dit artikel 50 bepaalt dat de raad een beroepsinstantie vaststelt waarbij het personeelslid een negatieve evaluatie kan aanvechten. Concreet betekent dit dat besturen voorlopig nog steeds verplicht zijn om een beroepsmogelijkheid bij evaluatie te voorzien, zoals bepaald bij voornoemd artikel 50.
3. Wanneer een bestuur een statutair personeelslid ontslaat wegens ontoereikend functioneren, zonder een voorafgaande evaluatie, dan kan hiertegen opgetreden worden in het kader van toezicht of kan hiertegen opgekomen worden bij de Raad van State. Het ontslag van contractueel gemeentepersoneel valt nog steeds onder het toepassingsgebied van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het artikel 115 van het gemeentedecreet doet geen afbreuk aan de ontslagmacht zoals vervat in die wet. In geval van ontslag van een contractueel personeelslid, dat een rechtsfeit betreft, zal de arbeidsrechter soeverein oordelen over de vordering tot schadevergoeding die het betrokken personeelslid omwille van ontstentenis van een voorafgaande evaluatie zou inleiden.
4. Zie sub 3. Artikel 115 van het gemeentedecreet doet geen afbreuk aan de macht die de arbeidsovereenkomstenwet geeft aan werkgevers om personeelsleden in een contractueel dienstverband te ontslaan wegens dringende redenen.