

DE VLAAMSE MINISTER VAN JUSTITIE EN HANDHAVING, OMGEVING, ENERGIE EN TOERISME

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscollege, wat de nadere regeling van de rechtspositieregeling van de effectieve bestuursrechters betref.
 - Eerste principiële goedkeuring;

Samenvatting

Dit besluit wendt de machtigingen aan de Vlaamse Regering uit hoofdstuk 7 van het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges aan. Op grond van deze machtigingen komt het aan de Vlaamse Regering toe om de nadere regels betreffende de rechtspositieregeling van de effectieve bestuursrechters van de Vlaamse bestuursrechtscolleges vast te stellen. Het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges maakte reeds in beperkte mate gebruik van deze machtigingen. Laatstgenoemd besluit wordt met dit voorontwerp van besluit aangepast en aangevuld.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsveld:

- Bestuursrechtspraak (beleidsdomein Kanselarij en Bestuur)

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast volgens het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2024/38 van 15 februari 2024.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 16 februari 2024.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 4 maart 2024.

Na de eerste principiële goedkeuring werden volgende adviezen bekomen:

- de Vlaamse Toezichtcommissie (VTC – ...
- de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA – ...)
- De algemene vergadering van de Vlaamse bestuursrechtscolleges (...).

De Afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft op ... advies verleend.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De hoofdlijnen van de rechtspositieregeling van de effectieve bestuursrechters, inclusief de eerste voorzitter, van de Vlaamse bestuursrechtscolleges zijn geregeld in het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges (hierna: het decreet). Het gaat in het bijzonder om de regels over de selectie en benoeming, de evaluatie, de tucht en de schorsing bij wijze van ordemaatregel.

Daarnaast wordt de uitwerking van de een aantal regels over de rechtspositieregeling deels overgelaten aan de Vlaamse Regering. Van die machtiging werd eerder gebruik gemaakt in het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges.

Laatgenoemd besluit werd laatst gewijzigd bij Besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2023, naar aanleiding van de inkanteling van de Raad voor betwistingen inzake Studievoortgangsbeslissingen in de werking van de dienst van de Bestuursrechtscolleges (DBRC). Als gevolg van deze wijziging werden de bepalingen met betrekking tot de rechtspositieregeling van de bestuursrechters echter niet gewijzigd in het Besluit van 16 mei 2014. Nochtans was de inkanteling van voormelde Raad in de werking van de DBRC een goede aanleiding om de ondertussen reeds 10 jaar oude bepalingen over de rechtspositieregeling te actualiseren, te meer nu ook andere (weliswaar federale) administratieve rechtscolleges zoals de Raad van State en de Raad voor Vergunningsbetwistingen relatief recent de rechtspositieregeling die op hen van toepassing is hebben geactualiseerd. Er kan met andere woorden lering uit deze voorbeelden getrokken worden.

Dit voorontwerp van besluit strekt ertoe de bestaande bepalingen over de rechtspositieregeling van de bestuursrechters wel aan te vullen en aan te passen.

In de eerste plaats worden nadere regels vastgesteld met betrekking tot de selectie en benoeming van de effectieve bestuursrechters, op grond van artikel 49, §5 van het decreet.

Sinds de inwerkingtreding van het decreet werden al een aantal selectieprocedures georganiseerd met toepassing van de relevante bepalingen uit het decreet. Bijgevolg moet bij de vaststelling in dit besluit van de nadere regels over de selectie en benoeming geen volledig nieuwe procedure worden uitgeschreven, maar kan waar nuttig worden teruggevallen op de in de praktijk gehanteerde procedure.

Niettemin blijkt uit de gevoerde praktijk dat de procedure op bepaalde vlakken nadere invulling behoeft en dat de in de praktijk reeds gevoerde procedures op bepaalde vlakken voor verbetering vatbaar zijn. Dit geldt voornamelijk op het vlak van transparantie en voorspelbaarheid van de selectieprocedure naar de potentiële kandidaten toe.

Zo is het bij gebrek aan uitwerking van de regels vandaag voor die potentiële kandidaten moeilijk, zo niet onmogelijk, om op voldoende wijze op voorhand te voorzien hoe de selectieprocedure zou verlopen, wat de inhoud van de selectieproef ongeveer zou zijn, en hoe ze zich er ongeveer op zouden kunnen voorbereiden. Dit kon er mogelijks toe leiden dat personen met een interessant profiel zich ofwel niet zouden kandidaat stellen, ofwel hun kandidatuur tijdens de selectieprocedure zouden intrekken, ofwel niet zouden slagen bij gebrek aan nuttige voorbereidingstijd- en mogelijkheid.

In dezelfde zin is het vandaag bij gebrek aan nadere regels voor niet-geselecteerde of niet-voorgedragen kandidaten moeilijk, zo niet onmogelijk, om op voldoende wijze te kunnen inschatten om welke redenen zij niet geselecteerd of voorgedragen werden. Ook dit leidt tot ongewenste situaties, nu die kandidaten op die manier niet op geïnformeerde wijze kunnen beslissen om hun niet-selectie of -voordracht eventueel aan te vechten en/of nu zij op die manier niet kunnen leren uit hun deelneming aan de selectie met het oog op een eventuele deelneming aan een volgende selectieprocedure.

Het nader regelen van de regels inzake selectie en benoeming zal ook leiden tot een grotere objectivering van de selectieprocedures, doordat ze niet zonder relevante reden op volstrekt uiteenlopende wijzen zullen kunnen georganiseerd worden.

Om deze knelpunten op te lossen wordt de selectieprocedure in dit besluit verder gestroomlijnd, zonder dat de bevoegdheden die in het decreet worden toegewezen aan de algemene vergadering en de selectiecommissie aan banden worden gelegd.

Ten tweede worden de nadere regels over de evaluatieprocedure vastgesteld. De ontworpen evaluatieprocedure is gelijkaardig aan die van de Raad van State en van de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen, uiteraard rekening houdende met het eigen karakter van de Vlaamse bestuursrechtscolleges.

De regeling voorziet één procedure die van toepassing is op de evaluatie van zowel de effectieve bestuursrechters als van de eerste voorzitter. De volledige procedure wordt uitgewerkt. De vaststelling van de evaluatiecriteria gebeurt na advies van de algemene vergadering. Hierdoor wordt een evenwicht gerealiseerd tussen enerzijds de wens om te beschikken over een efficiënte procedure die een dynamisch beheer van de Vlaamse bestuursrechtscolleges toelaat en anderzijds, de noodzaak om het advies in te winnen van de algemene vergadering om de pertinente evaluatiecriteria te bepalen.

Het is in het belang van de goede werking van een organisatie dat alle leden van die organisatie zo goed mogelijk functioneren. Daartoe is vereist dat eventuele disfuncties in de werkzaamheden van de belanghebbenden, net zoals trouwens de positieve punten, kunnen worden vastgesteld. Anderzijds

moet het ook mogelijk zijn blijvende disfuncties op een formele wijze te kunnen vaststellen en er ook gevolgen aan te verbinden. Het is dus noodzakelijk dat op regelmatige tijdstippen een balans kan worden opgemaakt van ieders functioneren enerzijds maar dat anderzijds niet tot op één van die tijdstippen wordt gewacht om een vastgesteld disfunctioneren aan te pakken. Daarom wordt er naast het initiële planningsgesprek waarin de verwachtingen en de doelstellingen worden besproken, op verschillende tijdstippen en minstens eenmaal per jaar een functioneringsgesprek georganiseerd. Hierbij worden eventuele problemen besproken maar ook positieve punten benadrukt. Het functioneringsgesprek maakt het voorwerp uit van een bondig verslag waarvan de besluiten in aanmerking zullen worden genomen bij de evaluatie van de betrokkene. Deze evaluatie zal, op het einde van de evaluatieperiode, worden opgemaakt op grond van het functioneren tijdens die periode en laat toe rekening te houden met de wijze waarop de betrokkene aan de eventuele disfuncties die tijdens de functioneringsgesprekken aan het licht gekomen zijn, al dan niet heeft verholpen.

De evaluatie is dus in essentie een positief proces dat een beter functioneren van de leden van de organisatie en alzo van de organisatie als geheel nastreeft. In geval van manifest ondermaats presteren of disfuncties kunnen er uiteraard wel negatieve gevolgen aan verbonden worden.

Ten slotte worden ook de tuchtregeling en de schorsingsmogelijkheid bij wijze van ordemaatregel wordt in het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges op hoofdlijnen geregeld, met delegatie aan de Vlaamse Regering voor wat betreft de nadere uitwerking. Ook hier wordt de uitwerking geënt op de regeling bij de Raad van State en Raad voor Vreemdelingenbetwistingen.

De voorgestelde regeling werkt een duidelijke tuchtprocedure uit, wat de enige manier is om de effectiviteit ervan te garanderen. De mogelijkheid om beroep aan te tekenen bij de beroepscommissie wordt voorzien.

Ten slotte wordt voorzien dat een schorsing als ordemaatregel kan worden opgelegd, teneinde de goede werking en het vertrouwen in de instelling te waarborgen.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel bevat enkele definities om de leesbaarheid van het besluit te vergroten. De definities gaan terug op deze die ook in het DBRC-decreet en -besluit zijn opgenomen.

Artikel 2

Dit artikel bevat de ontworpen bepalingen die betrekking hebben op de selectie en benoeming van de effectieve bestuursrechters.

Ontworpen artikel 6

Artikel 49 van het decreet bepaalt de benoemingsvoorwaarden waaraan effectieve bestuursrechters bij de Raad voor Vergunningsbetwistingen en het Handhavingscollege “minstens” moeten voldoen, waaronder minstens tien jaar nuttige ervaring hebben in de domeinen van het Vlaamse recht inzake ruimtelijke ordening en milieurecht. Ontworpen artikel 6 voegt aan deze ervaringsvereiste toe dat minstens vijf van die tien jaar nuttige ervaring moeten verworven zijn als advocaat of magistraat. Dit omdat deze functie bij deze colleges bij uitstek niet enkel een theoretische kennis van de relevante rechtstakken vereist, maar ook een minimale praktijkervaring met het voeren en/of leiden van juridische procedures. Dit artikels sluit overigens ook aan bij en vormt in die zin een nadere invulling

van de benoemingsvoorwaarde uit artikel 49, §1, tweede lid, 3° van het decreet dat de bestuursrechter een grondige kennis moet hebben van procesvoering en rechtsbescherming in bestuurlijke of rechterlijke aangelegenheden. Van advocaten of magistraten kan bij uitstek verwacht worden dat ze over deze kennis beschikken.

Ontworpen artikel 6/1

Dit artikel bepaalt de wijze van bekendmaking van de oproep tot deelneming aan de selectieprocedure, die overeenstemt met wat op vandaag in de praktijk al gebeurt.

Ontworpen artikel 6/2

Dit artikel bepaalt de wijze van indiening van een aanvraag tot deelneming aan de selectieprocedure, die overeenstemt met wat op vandaag in de praktijk al gebeurt.

De termijn voor indiening van een aanvraag tot deelneming wordt – ook zoals vandaag in de praktijk reeds het geval is – vastgesteld op minstens dertig kalenderdagen na de bekendmaking van de vacant verklaring. Uiteraard is het van belang dat de bekendmaking van de oproep tot deelneming, zoals bepaald in artikel 3, wordt nageleefd. De publicatievormen in ontworpen artikel 6/1 zijn echter niet-limitatief, zodat het ook aangeraden is om ook nog andere publicatievormen te gebruiken zoals bv. sociale media.

Ontworpen artikel 6/3

Dit artikel bepaalt de samenstelling van de selectiecommissie.

Eenzijds is het van belang om de algemene vergadering voldoende marge te verlenen bij de concrete samenstelling van de selectiecommissie. Anderzijds is het ook om redenen van gelijkheid van en transparantie tegenover potentiële kandidaten van belang om ervoor te zorgen dat de samenstelling van de selectiecommissie niet wezenlijk verschilt bij elke selectieprocedure wanneer daartoe geen evidente reden bestaat.

Om die reden wordt in het besluit een maximum van het aantal leden van de selectiecommissie vastgelegd, nl. acht stemgerechtigde leden. In de vandaag bestaande praktijk wordt de selectiecommissie soms aangevuld met leden met adviserende stem. Om te vermijden dat het maximum aantal stemgerechtigde leden omzeild zou worden door de aanstelling van een onbeperkt aantal adviserende leden, wordt ook op die adviserende leden een maximum opgelegd, nl. twee. Naar gelang de omstandigheden, bv. het aantal vacante functies, kan dan het concrete aantal stemgerechtigde en adviserende leden bepaald worden rekening houdende met deze maxima.

Ook de hoedanigheden van de stemgerechtigde en adviserende leden van de selectiecommissie worden vastgelegd en beperkt. In de eerste plaats is het niet onlogisch dat reeds benoemde bestuursrechters, die per definitie deel uitmaken van de algemene vergadering, mee deel uitmaken van de selectiecommissie. Ook bij andere administratieve rechtscolleges, zoals de Raad van State, is dit het geval. Anderzijds is het onwenselijk dat de samenstelling van de selectiecommissie tot deze categorie van personen zou beperkt worden, maar is het integendeel een meerwaarde om ook “externen” – personen van buiten de (dienst van de) Bestuurscolleges in de selectiecommissie te betrekken. Zij kunnen de selectieprocedure met een frisse, onbevangen blik mee volgen en begeleiden. Daarnaast bevordert een gemengde samenstelling van de selectiecommissie de onpartijdigheid en objectiviteit van de selectieprocedure, zowel ten aanzien van ‘externe’ kandidaten als ten aanzien van kandidaten die personeelslid van de dienst van de Bestuursrechtscolleges zijn. Minstens moet immers de schijn vermeden worden dat een kandidaat die reeds samenwerkt met een intern lid van de selectiecommissie (bestuursrechter) daar voor- of nadeel uit zou halen, afhankelijk van het verloop van deze samenwerking. Los van de hoedanigheid van de leden van de commissie, is en blijft het

uiteraard van belang dat – minstens de stemgerechtigde – leden zelf ook over voldoende kennis en ervaring beschikken, zodat ze de kandidaten op nuttige wijze kunnen beoordelen. Om die redenen wordt bepaald dat van het maximum aantal stemgerechtigde leden van de commissie, maximum de helft ook lid mag zijn van de algemene vergadering. De overige helft moet actief zijn – of (bv. voor pensionering) actief geweest zijn – als advocaat, of hoogleraar of personeelslid van de Vlaamse overheid. Tot deze laatste categorie van leden worden niet de personeelsleden van de dienst van de Bestuursrechtscolleges, opnieuw om te vermijden dat de poule van mogelijke leden van de selectiecommissie te eng zou worden. Alle stemgerechtigde leden moeten zelf ook aan de decretale benoemingsvoorwaarden als de bestuursrechters voldoen. Anders dan de stemgerechtigde leden worden de adviserende leden wel aangeduid onder het personeel van de dienst van de Bestuursrechtscolleges, net omdat het om adviserende leden gaat en omdat die personeelsleden vertrouwd zijn met de dagelijkse werking van de dienst, waarin de te benoemen bestuursrechters zullen terecht komen.

Op voormelde manier kan een selectiecommissie op evenwichtige wijze worden samengesteld, en behoudt de algemene vergadering nog voldoende marge voor de concrete invulling ervan.

Ten slotte wordt in dit artikel nog de aanstelling van een voorzitter en secretaris van de selectiecommissie geregeld, alsook enkele integriteitswaarborgen ten aanzien van de leden.

Ontworpen artikel 6/4

Dit artikel bevat de nadere regels over de selectieprocedure zelf. Ook in dit verband wordt gestreefd naar een evenwicht tussen behoud van de marge voor de selectiecommissie om de procedure concreet in te vullen enerzijds, en een voldoende mate aan uniformiteit, transparantie en voorspelbaarheid anderzijds. Het kan namelijk niet de bedoeling zijn om per selectieprocedure telkens volledig verschillende procedures te organiseren. Op die manier kunnen bv. kandidaten die naar aanleiding van een eerste procedure niet geselecteerd werden immers niet op nuttige wijze lering trekken en zich niet op nuttige wijze voorbereiden voor een volgende procedure.

De selectieprocedure start met een CV-screening, om na te gaan of de kandidaten wel beantwoorden aan de benoemingsvoorwaarden, in het bijzonder of zij voldoende nuttige ervaring hebben. In dit verband moet beklemtoond worden dat de ervaring wel degelijk “nuttig” moet zijn. Het is dus niet omdat iemand reeds minstens tien jaar actief is, dat die per definitie nuttige ervaring heeft in de rechtstak waarop de vacature betrekking heeft. Indien die ervaring volledig betrekking heeft op een andere rechtstak of slechts voor een beperkte fractie betrekking heeft op het Vlaams omgeving- of onteigeningsrecht, is die niet noodzakelijk nuttig. De CV-screening mag dus niet op al te mechanische wijze worden doorgevoerd. Ze moet integendeel als een eerste daadwerkelijke horde beschouwd worden, waar de kandidaten over moeten. Er moet immers vermeden worden dat er kandidaten geselecteerd worden zonder of met te beperkte nuttige ervaring, maar die wel (al dan niet op korte termijn) zich de nodige inhoudelijke kennis eigen kunnen maken. Kennis en ervaring zijn met andere woorden allebei cruciale benoemingscriteria.

Vervolgens wordt de specifieke kennis getoetst aan de hand van een selectieproef, die – zoals vandaag in de praktijk al het geval is – uit een schriftelijk en een mondeling deel bestaat. Naar analogie met de selectieprocedures van auditeurs bij de Raad van State, referendarissen bij het Grondwettelijk Hof en federale magistraten, bestaat de schriftelijke proef uit een casus uit de praktijk op grond waarvan de kandidaten een arrest of een deel ervan moeten opmaken van het college waarbij de functie vacant is. Bedoeling is ten eerste dat zij een dossier – bestaand of fictief – ter beschikking krijgen en op grond daarvan een arrest of een deel ervan voorbereiden, zoals ze het in de realiteit als bestuursrechter zouden moeten doen. Op die manier wordt niet zomaar theoretische kennis beoordeeld (genre open vragen, waarbij loutere reproductie van gememoriseerde stof vereist is). Wel van belang is het juridisch redeneringsvermogen en het vermogen om theoretische kennis toe te passen op een concreet praktijkgeval. Ten tweede wordt een uiteenzetting gevraagd over een

rechtsprobleem dat relevant is voor het college waarbij de functie vacant is. Ook hier is het niet (enkel) de bedoeling om louter theoretische kennis te reproduceren, maar (ook) om juridisch steekhoudende redeneringen en beredeneerde eigen inzichten te formuleren. Het proces dat tot een bepaald antwoord leidt, is dus belangrijker of minstens even belangrijk dan het concrete antwoord zelf. Uiteraard moet de selectiecommissie bij de vaststelling van het programma van de selectieproef voldoende tijd voorzien voor de kandidaten om de proef voor te bereiden en effectief af te werken. Het is uiteraard niet de bedoeling dat kandidaten die objectief gezien een interessant profiel hebben niet zouden geselecteerd worden enkel en alleen omdat de omvang van de proef niet realistisch was en niet in verhouding met de tijd die ze ter voorbereiding hebben gekregen. Het mondeling gedeelte betreft een selectiegesprek, waarin verder wordt ingegaan op de schriftelijke proef, de motivatie en de persoonsgebonden competenties van de kandidaten.

De selectieproef wordt aangevuld met psychologische proeven. Deze proeven moeten beperkt en relevant gehouden worden. Enkel een beoordeling van de relevantste aspecten is nuttig. Daarom worden de proeven – naar analogie met de regeling die door de Hoge Raad voor Justitie gehanteerd wordt – beperkt tot een test van het logisch denkvermogen, een verbale intelligentietest en een persoonlijkheidstest met interview door een psycholoog. Deze proeven worden afgenomen door een adviesbureau. Omwille van de specificiteit van de rechtssprekende functie die moet worden ingevuld, is het hierbij onvoldoende dat dit adviesbureau louter gespecialiseerd is in of ervaring heeft met rekrutering in het algemeen of in sectoren die met de rechtspraktijk, de wereld van procesvoering en met het juridisch beslissingsproces niets te maken hebben. Er wordt daarom verduidelijkt dat het adviesbureau ervaring moet hebben in de selectie van magistraten. De wetgeving inzake overheidsopdrachten biedt in dit verband voldoende mogelijkheden om adviesbureaus met zulke specifieke ervaring aan te stellen. Wat dit betreft kan opnieuw verwezen worden naar de praktijk bij de Hoge Raad voor Justitie.

De CV-screening, de schriftelijke proef en het selectiegesprek zijn eliminerend van aard, de psychologische proeven adviserend.

Ontworpen artikel 6/5

Dit artikel regelt het “praktisch” of “administratief” verloop van de selectieprocedure.

Per “procedureronde” (CV-screening, schriftelijk, mondeling, ...) worden de kandidaten – al naar gelang het geval – uitgenodigd door de secretaris, verbeterd en beraadslaagt de commissie en maakt ze een PV op. De stemgerechtigde commissieleden verbeteren de schriftelijke proeven individueel en geven voor elk onderdeel en voor de totaliteit van de schriftelijke proef individuele scores. Van die individuele scores wordt een gemiddelde gemaakt. Het is van belang dat de anonimiteit van de kandidaten gewaarborgd blijft gedurende het gehele verloop van de schriftelijke proef, de verbetering ervan en de beraadslaging erover. Om toegelaten te worden tot het selectiegesprek en – in voorkomend geval – de psychologische proeven moeten kandidaten op de totaliteit van de schriftelijke proef een gemiddelde score van minstens 50% behalen. Ook van het selectiegesprek, eventueel rekening houdend met de adviserende resultaten van de psychologische proeven, worden individuele scores van de commissieleden en een gemiddelde score genoteerd. Om toegelaten te worden tot het interview voor de algemene vergadering, moeten kandidaten een gemiddelde score behalen van minstens 60% op het selectiegesprek én op de totaliteit van de selectieproef.

Ten slotte wordt een regeling voorzien om te vermijden dat leden van de selectiecommissie moeten oordelen over personen waarmee ze een te nauwe band vertonen.

Ontworpen artikel 6/6

Dit artikel regelt de “praktische” of “administratieve” afwikkeling van de selectieprocedure.

Het is van belang dat het gevolg dat aan de selectieprocedure moet gegeven worden, niet te lang op zich laat wachten. Dit betekent dat de Vlaamse regering, die uiteindelijk al dan niet zal overgaan tot benoeming, onverwijld op de hoogte gebracht wordt van het resultaat van de procedure. Dit artikel bepaalt dan ook dat – ongeacht het resultaat (al dan niet selectie of voordracht) – dit resultaat binnen een bepaalde termijn wordt meegedeeld aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister. Het mee te delen resultaat bestaat in elk geval ook uit de opgestelde PV's.

Ook de kandidaten hebben er belang bij om tijdig en volledig geïnformeerd te worden over hun resultaat van de procedure. Zeker indien ze niet geselecteerd of voorgedragen werden, moeten ze zich over de redenen hiervoor kunnen informeren om hun rechten te kunnen vrijwaren en/of om zich op nuttige wijze te kunnen voorbereiden op een volgende procedure. In dit verband wordt ook verwezen naar de algemene toelichting. Ze moeten dus zicht kunnen krijgen op hun verbeterde schriftelijke proef en op de opgestelde PV's, in de mate dat deze op hen betrekking hebben.

Artikel 3

Dit artikel bevat de ontworpen bepalingen die betrekking hebben op de evaluatie en tuchtprocedure van de effectieve bestuursrechters.

Ontworpen artikel 16

Dit artikel bepaalt dat de evaluatiecriteria zijn opgenomen in de bijlage bij dit besluit, dat als bijlage 3 bij het te wijzigen besluit van 16 mei 2014 zal gevoegd worden.

Ontworpen artikel 17

Dit artikel regelt, samen met de ontworpen artikelen 18 en 19, de verschillende gesprekken die moeten plaats hebben tijdens de evaluatiecyclus.

Zo bepaalt ontworpen artikel 17 dat bij de aanvang van de evaluatieperiode een planningsgesprek moet plaats hebben. Hierbij wordt het doel van dit onderhoud verduidelijkt. Er wordt bepaald dat dient te worden voorzien in een gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator, die samen aan de hand van de functiebeschrijving en de organisatorische context, de verwachtingen en de doelstellingen bespreken en vastleggen. Die doelstellingen moeten specifiek, meetbaar, aanvaardbaar en realiseerbaar zijn. Bijgevolg moeten de doelstellingen een evenwichtige verdeling van de werklust tussen de effectieve bestuursrechters weerspiegelen. Tevens wordt er voorzien in een schriftelijk verslag van het gesprek, waarin aldus de gezamenlijke conclusies of desgevallend de meningen van beide gesprekspartners terug te vinden zijn.

Ontworpen artikel 18

In dit artikel worden de functioneringsgesprekken uitgewerkt. Er wordt bepaald dat een functioneringsgesprek minstens eenmaal per jaar moet plaats vinden. Gelet op de eerder lange evaluatiecyclus van drie jaar, is het immers belangrijk om op regelmatige basis te benadrukken wat goed gaat en zo nodig te bespreken waar er moet worden bijgestuurd en hoe dit kan gebeuren. Een functioneringsgesprek biedt ook de gelegenheid om de oorspronkelijk vastgelegde doelstellingen aan te passen aan eventuele wijzigingen in de context. Er wordt bepaald dat het in regel de evaluator is die het initiatief neemt om de functioneringsgesprekken te organiseren. De geëvalueerde personen kunnen er evenwel ook zelf om vragen. Tevens wordt er voorzien in een bondig schriftelijk verslag van het gesprek. Er is een mechanisme voorzien voor het geval de geëvalueerde persoon opmerkingen wenst te formuleren bij het verslag van het gesprek, gezien deze verslagen een belangrijk onderdeel zullen vormen van de latere evaluatie.

In een tweede paragraaf worden de actoren van de gesprekken bepaald.

Ontworpen artikel 19

Dit ontworpen artikel regelt, samen met de ontworpen artikelen 20 en 21, het evaluatiegesprek en de hierop volgende evaluatie.

In ontworpen artikel 19 wordt ervoor gekozen om de evaluatie te laten voorafgaan door een gesprek tussen de geëvalueerde en de evaluator, die pas na het gesprek zijn evaluatie zal opstellen. De evaluatie betreft de volledige periode van drie jaar. De evaluatie steunt niet enkel op het evaluatiegesprek, doch ook op de verslagen van het planningsgesprek en de verschillende functioneringsgesprekken.

Ontworpen artikel 20

In dit ontworpen artikel wordt het opstellen van de evaluatie geregeld. Een ontwerp van evaluatie wordt, ter voorbereiding van het evaluatiegesprek, op voorhand overgemaakt aan de betrokkene. In een evaluatie wordt de vermelding “goed”, “te ontwikkelen” of “onvoldoende” toegekend. Indien de vermelding goed wordt toegekend is de evaluatie definitief. Indien de vermelding “onvoldoende” of “te ontwikkelen” wordt toegekend, is de evaluatie slechts voorlopig.

Ontworpen artikel 21

Dit ontworpen artikel bepaalt dat de geëvalueerde de mogelijkheid heeft om opmerkingen te formuleren naar aanleiding van een voorlopige evaluatie. Deze opmerkingen moeten in de definitieve evaluatie worden beantwoord door de evaluator. De procedure die moet worden gevolgd voor het overmaken van de stukken en het beantwoorden van opmerkingen wordt geregeld. De termijnen worden zo vastgesteld, teneinde alle betrokkenen voldoende tijd te geven (telkens vijftien dagen) om opmerkingen te formuleren of opmerkingen te beantwoorden. Het is immers van belang om voldoende tijd te nemen voor deze dialoog, daar hierdoor een eventuele beroepsprocedure kan worden vermeden.

Ontworpen artikel 22

Dit artikel regelt in een eerste lid de mogelijkheid om een beroep in te dienen bij een beroepscommissie tegen een definitieve evaluatie die heeft geleid tot een vermelding “onvoldoende”.

In de volgende leden wordt het verloop van de beroepsprocedure beschreven.

Ontworpen artikel 23

Dit ontworpen artikel regelt de bewaring en vertrouwelijkheid van de evaluatiedossiers.

Ontworpen artikel 24

Dit ontworpen artikel bepaalt in een eerste paragraaf wie een tuchtprocedure kan opstarten.

Een tweede en derde paragraaf regelt de hiertoe te volgen procedure. Hierbij worden duidelijke garanties ingeschreven voor de betrokkene. Zo wordt hij bij beveiligde zending op de hoogte gebracht van het opstarten van een tuchtprocedure, wordt hij hierover gehoord, heeft hij recht op inzage in het dossier en kan hij tenslotte op het ogenblik dat hij volledig kennis heeft van alles wat hem ten laste wordt gelegd ook schriftelijk zijn opmerkingen aan het dossier toevoegen. De termijnen worden kort, doch redelijk gehouden, teneinde snel duidelijkheid te kunnen verschaffen. Dit is in het belang van zowel de betrokkene als de goede werking van de Vlaamse bestuursrechtscolleges.

Ontworpen artikel 25

In dit ontworpen artikel worden de twee beslissingen die mogelijk zijn besproken:

1) De tuchtoverheid is de mening toegedaan dat de feiten niet bewezen zijn of geen tuchtmaatregel rechtvaardigen. In dit geval wordt de betrokkene hiervan bij beveiligde zending op de hoogte gebracht.

2) De tuchtoverheid is de mening toegedaan dat de feiten een tuchtmaatregel rechtvaardigen. In dit geval wordt de maatregel opgelegd bij gemotiveerde beslissing.

Ontworpen artikel 26

De inhoud van dit ontworpen artikel is ontleend aan het Gerechtelijk wetboek. Deze beoogt te vermijden dat een persoon zelf zijn ontslag zou geven teneinde een tuchtmaatregel en bijvoorbeeld het verlies van het rustpensioen te ontlopen.

Ontworpen artikel 27

Dit ontworpen artikel regelt in een eerste paragraaf de mogelijkheid om een beroep in te dienen tegen een uitgesproken tuchtstraf.

In de tweede en derde paragraaf wordt het verloop van de beroepsprocedure beschreven.

Ontworpen artikel 28

Dit ontworpen artikel voorziet in het uitwissen van de tuchtmaatregel. De uitwissing is een automatisch herstel in eer en rechten, om te verhinderen dat de opgelegde tuchtmaatregel, op de betrokken persoon blijft wegen, nadat ze werd uitgevoerd. De tuchtmaatregel wordt dus geacht volledig te zijn uitgevoerd en wordt dan ook enkel voor de toekomst gewist. (zie arrest GwH 54/2001 van 8 mei 2001, nrs. B.12 en B.13)

Ontworpen artikel 29

Dit artikel voorziet de procedure bij het opleggen van een schorsing als ordemaatregel en herneemt grotendeels de bestaande regeling uit het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014.

Ontworpen artikel 30

De schorsing kan gepaard met 20% inhouding van de brutowedde.

De regeling wordt grotendeels ontleend aan artikel 406 van het gerechtelijk wetboek. Zo wordt ook nader bepaald dat een compensatie tussen de ingehouden wedden op grond van de ordemaatregel en de inhouding van de wedde als gevolg van een tuchtmaatregel moet worden voorzien. Ook wordt een terugbetaling van de betrokkene voorzien, indien geen maatregel wordt uitgesproken.

Ontworpen artikel 31

Dit ontworpen artikel regelt de bewaring en vertrouwelijkheid van de tuchtdossiers.

Artikel 4

Tot slot belast artikel 4 de Vlaamse minister, bevoegd voor justitie en handhaving, met de uitvoering van het besluit.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel heeft geen budgettaire impact voor de Vlaamse Overheid.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand of de personeelsbudgetten.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de gemeenten, de OCMW's, de intercommunales of de provincies voor wat betreft hun personeel, de werkingsuitgaven, de investeringen en schulden of de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

De Vlaamse minister, bevoegd voor justitie en handhaving, zal het bijgaand voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering met bijlage voor advies bezorgen aan de Vlaamse Toezichtscommissie en de Gegevensbeschermingsautoriteit en zal de bijlage voor advies bezorgen aan de algemene vergadering van de Vlaamse bestuursrechtscolleges.

Na eventuele aanpassing van het voorontwerp en bijlage in functie van voormelde adviezen zal het, na tweede principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering, voor advies worden voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State.

Na het advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State kan het ontwerp vervolgens voor definitieve goedkeuring worden geagendeerd op de Vlaamse Regering.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te verlenen aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 houdende overdracht van personeel van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges naar de dienst van de Bestuursrechtscolleges en tot vaststelling van de rechtspositie van dit personeel en van de bestuursrechters van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges, wat de nadere regels over de rechtspositieregeling van de effectieve bestuursrechters betreft en aan het ontwerp van bijlage bij dit ontwerp van besluit;

2° de Vlaamse minister van Justitie en Handhaving, Omgeving, Energie en Toerisme te gelasten over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en het ontwerp van bijlage, vermeld in punt 1°, het advies van de Vlaamse Toezichtscommissie en van de gegevensbeschermingsautoriteit in te winnen en over het ontwerp van bijlage, vermeld in punt 1°, het advies van de algemene vergadering van de Vlaamse bestuursrechtscolleges in te winnen.

De Vlaamse minister van Justitie en Handhaving, Omgeving, Energie en Toerisme

Zuhal DEMIR

BIJLAGEN

- Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de nadere regels over de rechtspositieregeling van de effectieve bestuursrechters van de Vlaamse bestuursrechtscolleges.
- Bijlage, als bijlage 3 te voegen bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014: evaluatiecriteria
- Advies Inspectie Financiën van 16 februari 2024
- Begrotingsakkoord van 4 maart 2024