

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 220.035 van 28 juni 2012
in de zaak A. 203.612/IX-7547**

In zake: Isabel GOUTIÈRE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Peter Crispyn
kantoor houdend te 9030 Mariakerke
Mazestraat 16
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de LOKALE POLITIEZONE BEGIJNENDIJK-
ROTSELAAR-TREMELO
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Bert Beelen
kantoor houdend te 3000 Leuven
Justus Lipsiusstraat 24
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 10 februari 2012, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van het besluit van 2 december 2011 van het politiecollege van de lokale politiezone Begijnendijk-Rotselaar-Tremelo “inzake verloven en afwezigheden”.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Auditeur Marijke Van Limbergen heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 14 mei 2012.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Peter Crispyn, die verschijnt voor de verzoekster, en advocaat Teo Kappetijn, die loco advocaat Bert Beelen verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Marijke Van Limbergen 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. De verzoekster is in juli 2007 in dienst getreden van de lokale politiezone Begijnendijk-Rotselaar-Tremelo (afgekort: BRT) in het enige ambt van niveau A – gemene graad van adviseur – in het kader van het administratief en logistiek personeel (CALog-personeel).

3.2. Op 20 juli 2010 vraagt de verzoekster aan het politiecollege van de voornoemde politiezone om met ingang van 1 oktober 2010 te worden toegelaten tot het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek. Zij wijst erop dat haar afwezigheid de goede werking van de dienst niet zal verstoren.

Op 27 augustus 2010 beslist het politiecollege “geen uitzonderingen toe te staan op art. VIII.4 van UBPol [...]”. Verzoeksters aanvraag wordt aldus afgewezen.

3.3. Op 4 oktober 2010 dient de verzoekster een nieuwe aanvraag in om te worden toegelaten tot het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek. Deze keer richt zij haar aanvraag tot de korpschef van de politiezone. Zij stelt “verkeerdelijk geïnformeerd [te zijn geweest] waardoor [zij] [haar] aanvankelijke aanvraag van 20 juli laatstleden op verkeerde grond [heeft] gedaan”.

Op 8 oktober 2010 beslist het politiecollege “bij [zijn] standpunt (weigering) te blijven en zodoende de beslissing genomen door het politiecollege in zitting van 27.08.2010 punt 6 te handhaven”.

3.4. Respectievelijk bij arrest nr. 212.138 van 21 maart 2011 en arrest nr. 216.370 van 21 november 2011 schorst en vernietigt de Raad van State, op vordering van de verzoekster, de voormelde beslissingen van het politiecollege van 27 augustus 2010 en 8 oktober 2010, omdat de minister van Binnenlandse Zaken zijn bevoegdheid te buiten is gegaan toen hij in artikel VIII.4 UBPol de “diensthoofden die afhangen [...] van een korpschef van een korps van de lokale politie” heeft uitgesloten van het recht op de vrijwillige vierdagenweek.

3.5. Op 27 mei 2011 neemt het politiecollege een “[d]efinitieve beslissing inzake verloven en afwezigheden”, waarbij wordt bepaald welke graden en ambten van de lokale politie (in beginsel) worden uitgesloten van het recht op afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, het verlof voor loopbaanonderbreking, de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding.

De verzoekster heeft bij de Raad van State tegen deze beslissing een vordering tot schorsing en een beroep tot nietigverklaring ingesteld. De desbetreffende zaak is ingeschreven op de rol onder het nummer A. 201.228/IX-7348.

Bij arrest nr. 216.176 van 7 november 2011 van de Raad van State is de schorsing van de tenuitvoerlegging bevolen van artikel 2 van het

voormelde besluit van het politiecollege van 27 mei 2011 in de mate daarmee het ambt van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” wordt uitgesloten van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. De Raad van State oordeelde dat hij in het dossier niet de vereiste precieze gegevens kon vinden op grond waarvan de verwerende partij in redelijkheid heeft kunnen aannemen dat de functie die de verzoekster uitoefent een spilfunctie is die geen tewerkstelling in het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek toelaat.

3.6. Op 2 december 2011 neemt het politiecollege een “[n]ieuwe definitieve beslissing inzake verloven en afwezigheden”, waarbij wordt bepaald welke graden en ambten van de lokale politie (in beginsel) worden uitgesloten van het recht op afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, het verlof voor loopbaanonderbreking, de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding (artikelen 1 en 2). Het ambt van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” wordt weer uitgesloten van het voormelde recht (artikel 2). De uitsluitingen gelden voor alle aanvragen na 2 december 2011 (artikel 4). In de mate het evenwel gaat om “ambten [...] die tevens gevat waren door artikel [VIII].4 UBPol” werkt de nieuwe regeling terug tot 1 april 2001 (artikel 3). Het politiecollege kan, voor zover de goede werking van de dienst erdoor niet wordt verstoord en na advies van de korpschef, beslissen om aan de titularissen van de uitgesloten graden en ambten toch het voormelde recht toe te kennen (artikel 5). Het besluit van het politiecollege van 27 mei 2011 (zie hiervóór randnummer 3.5) wordt opgeheven (artikel 6).

Het desbetreffende besluit van het politiecollege maakt het voorwerp uit van de voorliggende vordering.

IV. Ontvankelijkheid van de vordering

4. De verwerende partij betwist in haar nota het belang van de verzoekster “voor zover het verzoek bepalingen en passages van het geviseerde besluit betreft die geen betrekking hebben op de functie van verzoekster”.

5. In zijn arrest nr. 216.176 van 7 november 2011 over verzoeksters vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van het besluit van het politiecollege van 27 mei 2011 heeft de Raad van State ambtshalve een overeenkomstige exceptie opgeworpen en daarover als volgt geoordeeld:

“[...] de verzoekster [heeft] geen belang [...] bij het bestrijden van het besluit van het politiecollege in zijn geheel, maar enkel in de mate het haar persoonlijke situatie aangaat. Het blijkt niet dat de desbetreffende bepalingen niet afgesplitst kunnen worden van de overige bepalingen van het bestreden besluit.

Aangezien voorts de verzoekster de problematiek alleen benadert in het kader van haar wens om in de vrijwillige vierdagenweek te werken – zie de feitelijke gegevens van het verzoekschrift, punt 1; ook het nadeel wordt volledig verantwoord door het dwarsbomen van het opzet van de verzoekster om viervijfden tewerkgesteld te worden – wordt het voorwerp van de vordering in dit stadium van de procedure beperkt tot de nieuwe regeling vervat in artikel 2, waarbij het ambt van ‘diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur’ wordt uitgesloten en de daarbij aansluitende regeling van artikel 3 tot 5”.

De Raad van State ziet geen reden om in de thans voorliggende zaak anders te oordelen. Hij neemt daarom in de huidige stand van de rechtspleging aan dat de verzoekster slechts belang heeft bij de schorsing van het bestreden besluit voor zover het haar ambt uitsluit van het recht op de vrijwillige vierdagenweek.

V. Onderzoek van de vordering

6. Overeenkomstig artikel 17, § 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan tot de schorsing van de tenuitvoerlegging worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat ernstige middelen worden aangevoerd

die de vernietiging van de aangevochten beslissing kunnen verantwoorden en dat de onmiddellijke tenuitvoerlegging van de beslissing een moeilijk te herstellen ernstig nadeel kan berokkenen.

A. Ernst van het eerste middel

Standpunt van de partijen

7. De verzoekster voert in het middel de schending aan van de formele en de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel.

Zij betoogt dat de verschillende verlofstelsels waarop het bestreden besluit betrekking heeft, voor de betrokkenen als een recht zijn ingesteld, zodat de beperkingen op dat recht restrictief moeten worden benaderd, op gevaar af het systeem geheel uit te hollen. Een dergelijke uitholling heeft volgens de verzoekster in dit geval plaats, aangezien artikel 1 van het bestreden besluit 90% van het personeel uitsluit van de regeling op grond van hetzelfde stereotiepe motief dat de slagkracht van de organisatie zou verminderen, waardoor de continuïteit van de werking van de politiezone in gevaar zou komen. Wat de verwerende partij voorts aanvoert met betrekking tot haar ambt – de verzoekster betwist ook in het voorliggende verzoekschrift diensthoofd van de administratieve, technische en logistieke dienst te zijn, maar erkent als HRM-adviseur onder artikel 2 te vallen – is volgens de verzoekster een loutere stijlformule die inhoudsloos is en op alles en iedereen van toepassing kan zijn. Volgens de verzoekster blijkt niet waarom zij als CAllog-personeelslid onder de uitzonderingsregeling moet vallen, noch waarom haar HRM-functie een “spilfunctie” zou zijn die het niet mogelijk maakt een verlofstelsel te genieten.

De verzoekster stelt voorts dat de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen het bestuur ertoe verplicht een motivering op te geven. Weliswaar is het bestreden besluit geen individueel besluit, maar het treft toch haar aanwijsbare graad en ambt, zodat de

voormelde wet erop van toepassing is. Bovendien had het bestuur met het oog op een zorgvuldige besluitvorming en rekening houdend met de twee peilers van de verlofregeling – het bestaan van een principieel recht enerzijds en slechts een afwijking daarop in functie van het dienstbelang anderzijds – een concreet onderzoek moeten voeren over elke specifieke graad en ambt. Het bestuur heeft dat volgens de verzoekster niet gedaan, maar heeft – integendeel – op grond van dezelfde bewoordingen een groot aantal graden en ambten van de regeling uitgezonderd. De concrete beoordelingselementen die voor elke graad en ambt zijn gehanteerd, worden niet vermeld en vinden ook geen steun in de feiten.

Voor zover de verwerende partij met het bestreden besluit beoogt tegemoet te komen aan het schorsingsarrest nr. 216.176 van 7 november 2011 van de Raad van State, stelt de verzoekster dat dit besluit slechts een stijloefening is in nietszeggende holle frasen die geen verband houden met de realiteit. Er is geen aanzet tot concretisering van de aangevoerde beweringen in het licht van de dagelijkse praktijk en van verzoeksters officiële taakomschrijving. Nochtans moet het bestuur met betrekking tot elke functie precieze gegevens overleggen die het mogelijk maken een beeld te krijgen van de precieze inhoud van de functie en op grond daarvan een oordeel te formuleren over de noodzaak van een permanente aanwezigheid van de titularis. Volgens de verzoekster, die elk motief aan inhoudelijke kritiek onderwerpt, ontbreken in dit geval deze precieze gegevens.

8. De verwerende partij antwoordt in haar nota dat de goede werking van de dienst de enige maatstaf is voor het opleggen van een uitsluiting, dat deze goede werking niet ondergeschikt mag worden gemaakt aan quota en dat het algemeen bekend is dat politiediensten met een tekort aan personeel kampen, terwijl in een kleine zone ook moeilijk met personeel kan worden geschoven. Zij voegt eraan toe dat de verzoekster alleen belang heeft bij de motivering van de uitsluiting van haar eigen functie en dat deze motivering zeer uitgebreid is opgenomen in het bestreden besluit. Waar de verzoekster de juistheid van de overwegingen van het bestreden besluit betwist die betrekking hebben op de taken

die zij uitvoert, verwijst de verwerende partij naar het organogram en de functieomschrijving. De verwerende partij wijst er voorts op dat het bestreden besluit een bepaald ambt uitsluit op basis van de taken en verantwoordelijkheden die dit ambt behoort uit te voeren en de plaats die dit ambt behoort te hebben in de organisatie. Hoe goed of slecht de titularis in de praktijk uitvoering daaraan geeft, kan volgens haar geen invloed hebben op de motivering van de keuze die door het bestuur wordt gemaakt. Zij wijst er tevens op dat de omstandigheid dat de organisatie nu reeds iedere werkdag 16 uur en in het weekend continu werkt zonder dat de functie van de verzoekster inzetbaar is, nog doenbaar is, maar dat het – vooral structureel en voor onbepaalde duur – niet doenbaar zou zijn dat een vierdagenweek wordt toegekend, omdat de organisatie dan wel degelijk 40 uur zou moeten doordraaien zonder op de functie van de verzoekster beroep te kunnen doen.

Beoordeling

9. Gelet op het hiervóór onder randnummer 5 afigelinde belang van de verzoekster bij de voorliggende vordering, dient de regelmatigheid van het bestreden besluit enkel te worden onderzocht in de mate dat het haar verhindert in het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek te worden tewerkgesteld. Het middel wordt dan ook slechts beoordeeld voor zover het kan worden betrokken op de uitsluiting van het ambt van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” van het voormelde stelsel. De verzoekster betwist niet dat de verwerende partij met het voornoemde ambt doelt op de functie die zij uitoefent. Dat die functie volgens haar in het bestreden besluit ten onrechte ook de kwalificatie van “diensthoofd” krijgt, kan daarom ook in de onderhavige procedure buiten beschouwing blijven.

10. Het bestreden besluit is reglementair van aard en valt derhalve niet onder het toepassingsgebied van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

Het middel is dan ook niet ontvankelijk voor zover het de schending van de formele motiveringsplicht aanvoert.

Dit neemt evenwel niet weg dat het bestreden besluit, zoals elke administratieve rechtshandeling, gedragen dient te worden door motieven die in feite juist en in rechte aanvaardbaar zijn en die bij de uitoefening van het wettigheidstoezicht moeten kunnen worden gecontroleerd, hetzij aan de hand van de beslissing zelf, hetzij aan de hand van het administratief dossier. Het bestreden besluit dient met andere woorden te voldoen aan de materiële motiveringsplicht.

Zoals de Raad van State heeft overwogen in zijn arrest nr. 216.176 van 7 november 2011 over verzoeksters vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van het besluit van het politiecollege van 27 mei 2011, en hij voor de voorliggende zaak bevestigt, vereist de controle op de deugdelijkheid van de motieven dat het bestuur met betrekking tot elke functie die het uitsluit van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek, precieze gegevens overlegt die het mogelijk maken een beeld te krijgen van de precieze inhoud van de functie en op grond daarvan een oordeel te formuleren over de noodzaak van een permanente aanwezigheid van de titularis.

11. In herinnering wordt gebracht dat de Raad van State bij de uitoefening van zijn marginale toetsingsbevoegdheid in deze aangelegenheid er acht dient op te slaan dat de reglementering uitgaat van een principieel recht van de politieambtenaar om in het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek te worden tewerkgesteld.

12. Om tegemoet te komen aan het voormelde arrest nr. 216.176 van 7 november 2011, motiveert de verwerende partij in het bestreden besluit, wat het ambt van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” betreft, de uitsluiting van dit ambt van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek als volgt:

“Hij/zij als enig leidinggevende grondige kennis dient te hebben aangaande de statuten, organisatie en (structuren) binnen de PZ BRT en hiertoe binnen de zone dan ook het enig aanspreekpunt is – ook en juist – voor de andere leidinggevendenden;

Dat de zeer specifieke aard van taken en verantwoordelijkheden van een politiezone niet toelaat dat haar expertise in – en aansturing van – organisatie inzake logistiek en personeel op wekelijkse basis gedurende de werkweek voor 40 uur achtereen onbeschikbaar zou zijn, men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan allerhande – al dan niet geplande – politieacties die vaak op zeer korte termijn de voorbereiding, input en ondersteuning van de betrokken functie vragen;

De operationele diensten werken dan ook continu (bij beurtrol) en als afgeleide hiervan dient hij/zij toch minstens op dagdagelijkse basis ondersteuning te kunnen bieden;

Hij/zij bij afwezigheid van medewerkers onder haar gezag onverwijld moet kunnen instaan voor de directe afwerking van hun dossiers alsmede ook bij afwezigheid van deze medewerkers moet instaan voor de controle hierop en zonodig wijzigingen moet kunnen aanbrengen alvorens zij – vaak onder strikte tijdslimieten – gefinaliseerd dienen te worden.

Hij/zij direct werkt voor de korpschef en als zodanig ook geen vervanger of adjunct heeft die kan instaan voor haar vervanging en de beslissingen die vaak a la minute genomen dienen [te] worden, hij/zij haar verantwoordelijkheden dus ook niet kan delegeren en alle verantwoordelijkheden terzake dus direct terugvallen op de korpschef zelf, hetgeen niet op incidentele basis, maar wel op structurele basis zoals onderhavig verlofstelsel zou bewerkstelligen, een onverantwoorde belasting zou zijn voor het hoofd van de organisatie.

Hij/zij inderdaad voor een onbepaald aantal overlegstructuren actief betrokken dient te zijn, die vaak nationaal dan wel overkoepelend georganiseerd worden en zo niet aangepast kunnen worden aan individuele afwezigheden, waardoor eveneens het risico bestaat op een structurele afwezigheid van de zone bij belangrijke overlegstructuren met alle complicaties van dien.

Hij/zij specifiek in het kader van personeel bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft die vaak aan strikte limieten zijn gebonden zoals inzake tuchtprocedures, aangifte arbeidsongevallen, aanpassingen arbeidsroosters verwerking van personeelsadministratie die geen wekelijkse afwezigheid van 40 onafgebroken uren kunnen verdragen, zonder de werking van de organisatie ten eerste te belasten;

Hij/zij specifiek in het kader van logistiek ‘verantwoordelijk is voor het ononderbroken leveren van de nodige hoeveelheden materialen, diensten en benodigdheden vereist voor de werking van het korps’ zoals letterlijk geciteerd kan worden uit de vigerende functieomschrijving”.

13. Om te beoordelen of deze motivering met betrekking tot de functie van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” deugdelijk is, dient – zoals de verwerende partij terecht opmerkt – rekening te worden gehouden met de functie als zodanig en niet met de concrete invulling die eraan wordt gegeven door de titularis. De discussie die tussen de partijen wordt gevoerd met betrekking tot de invulling van de functie door de verzoekster “in de praktijk” dient dan ook buiten beschouwing te worden gelaten.

14. De partijen lijken het er over eens te zijn dat de voormelde functie als volgt wordt omschreven:

“Deze functie situeert zich op het beleidsniveau.

Het diensthoofd is verantwoordelijk voor:

- Administratieve technische logistieke dienst
- Functionele diensten: - Systeembeheer - Functioneel beheer – APA
- Vergunningen - verkeer - O.O

- Als administratief adviseur neemt hij de leiding en het beheer van de personeelsdienst waar en staat er borg voor dat de personeelsleden van deze dienst hun dagtaak op een efficiënte en klantvriendelijke manier uitvoeren. Hij is verantwoordelijk en ziet toe op het bijhouden van de verschillende personeelsregisters en -dossiers en de controle op de arbeidsprestaties aan de hand van de tijdsregistratie.

Dit houdt het beheer in van alle persoonlijke dossiers en evaluatiedossiers van alle medewerkers binnen het korps, evenals de behandeling – samen met de korpschef – en het beheer van de tuchtdossiers.

Hij is eveneens verantwoordelijk voor de organisatie van de recrutering binnen de zone en van de permanente vorming van het personeel.

Hiertoe vervult hij leidinggevende taken (motiveren en coachen, voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken, evaluatie en bijsturing van de eigen medewerkers) en brengt de nodige expertise en inbreng in complexe (personeels)dossiers.

Het hoofd human resource management draagt de eindverantwoordelijkheid voor de goede werking van de dienst. Hij rapporteert aan de korpschef over alle deelaspecten van het personeelsbeleid.

- Als diensthoofd logistiek is hij verantwoordelijk voor:

- het ononderbroken leveren van de nodige hoeveelheid materialen, diensten en benodigdheden vereist voor de werking van het korps;

- de werkmiddelen inventariseren en het onderhoud ervan verzekeren;
- de ontwikkeling en het handhaven van minimale kwaliteitsnormen;
- de benodigde goederen aan te kopen tegen de laagste prijs met respect voor en handhaving van de minimale kwaliteitsnorm;
- de gebruikte middelen standaardiseren over een langere periode
- relaties onderhouden met andere diensthoofden van het korps, andere politiezones en diensten van de federale politie, evenals met andere diensten of bedrijven;
- opvolging van het onderhoud van de gebouwen en uitrustingsgoederen;
- het effectief management van de uitrusting en de korpsmiddelen
- het signaleren van noodzakelijke vervangingen of stocktekorten;
- de opvolging van de aanbevelingen van de preventiedienst m.b.t. infrastructurele maatregelen”.

Voor zover het bestreden besluit er vooreerst op wijst dat de HRM-adviseur “als enig leidinggevende grondige kennis dient te hebben aangaande de statuten, organisatie en (structuren) binnen de PZ BRT” en hiervoor het enige aanspreekpunt is voor de andere leidinggevenden, kan vooralsnog niet worden ingezien waarom dit gegeven als zodanig in de weg zou staan van een vierdaagse werkweek, tijdens dewelke de titularis van de voornoemde functie daarvoor beschikbaar zou zijn.

Voorts lijkt het argument van de verwerende partij dat de afwezigheid van de titularis van de voornoemde functie in het geval van een vierdaagse werkweek een tijdspanne van 40 uren zou omvatten, een overdrijving. Het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek impliceert een afwezigheid gedurende één werkdag per week. De verwerende partij betwist niet dat de titularis van de functie in een strikt regime van vaste uren werkt, namelijk van 08.00 uur tot 12.00 uur en van 12.54 uur tot 16.30 uur. Om de duur van de afwezigheid van de titularis tijdens een vierdaagse werkweek te berekenen en in overweging te nemen bij de beoordeling van de noodzaak om diens functie uit te sluiten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek, mag redelijkerwijze geen rekening worden gehouden met de uren voorafgaand aan en volgend op die ene werkdag van afwezigheid. Tijdens die uren zou de titularis anders immers ook niet werken. Het voormelde argument kan dan ook niet worden aangenomen.

De verzoekster lijkt in dit verband bovendien terecht op te merken dat het niet consequent is enerzijds te stellen dat de operationele diensten, die continu (bij beurtrol) werken, “als afgeleide hiervan” dagelijks moeten worden bijgestaan door de HRM-adviseur, terwijl anderzijds niet is voorzien in een HRM-dienst die voldoende personeel heeft om dagelijks, ook in geval van afwezigheid van de HRM-adviseur om andere redenen dan verlof in het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek, ondersteuning te bieden.

Waarom, zoals de verwerende partij in haar nota laat gelden, een afwezigheid van de titularis gedurende “16 uur en in het weekend” voor de organisatie “doenbaar” is, terwijl een afwezigheid op grond van een vrijwillige vierdagenweek “vooral structureel en voor onbepaalde duur niet doenbaar” is, ligt niet voor de hand en blijkt niet uit precieze gegevens opgenomen in het administratief dossier of vermeld in het bestreden besluit. Hoewel het aannemelijk lijkt dat bepaalde afwezigheden, zoals afwezigheden voor een langere duur, aan de titularis kunnen worden ontzegd omdat de goede werking van de dienst hierdoor te zwaar onder druk zou komen te staan, kan vooralsnog niet worden ingezien waarom de titularis zijn of haar werkzaamheden niet zodanig zou kunnen organiseren of bundelen dat ze tijdens de werkdagen, zoals die vooraf door het bestuur met inachtneming van de noden van de dienst zijn vastgelegd, zouden kunnen worden verricht, en hij of zij niet tijdens één dag van de werkweek afwezig zou kunnen zijn.

Het motief dat de HRM-adviseur bij afwezigheid van medewerkers onder zijn of haar gezag “onverwijld” moet kunnen instaan voor “de directe afwerking” van hun dossiers alsmede voor de controle hierop en dat de titularis van de functie geen vervanger of adjunct heeft, zijn veeleer algemene en ter verantwoording van de opgelegde uitsluiting weinigzeggende beweringen, die als zodanig alvast de noodzaak van een permanente aanwezigheid van de titularis niet lijken te kunnen aantonen. Hetzelfde dient te worden opgeworpen ten aanzien van de verwijzingen naar de actieve betrokkenheid “voor een onbepaald aantal

overlegstructuren” en naar “de bevoegdheden en verantwoordelijkheden” in het kader van personeel “die vaak aan strikte limieten zijn gebonden”.

De verwijzing naar de verantwoordelijkheid van de functie in het kader van de logistiek “voor het ononderbroken leveren van de nodige hoeveelheden materialen, diensten en benodigdheden vereist voor de werking van het korps”, is eveneens zodanig algemeen dat ze op het eerste gezicht evenmin een principiële uitsluiting van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek kan verantwoorden. Dit beweerde “ononderbroken leveren van de nodige hoeveelheden materialen, diensten en benodigdheden” lijkt, bij ontstentenis van nadere gegevens daaromtrent, ook een overdrijving. Dat het één van de redenen is om de functie van de verzoekster uit te sluiten van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek, valt bovendien moeilijk te rijmen met de omstandigheid dat de titularis van de functie hoe dan ook tijdens het weekend, ’s nachts en tijdens andere afwezigheidsperioden, zoals de jaarlijkse vakantie, niet aanwezig is en niet lijkt te worden vervangen en derhalve ook dan niet “ononderbroken” kan instaan voor de levering van deze materialen, diensten en benodigdheden.

In de huidige stand van de rechtspleging wordt besloten dat de voormelde motieven van het bestreden besluit als zodanig de uitsluiting van de functie van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek niet genoegzaam kunnen verantwoorden. Bovendien zijn ze niet gestaafd door de stukken van het administratief dossier. Ze worden ten slotte tegengesproken door het argument dat de verwerende partij laat gelden in verband met het door de verzoekster aangevoerde moeilijk te herstellen ernstig nadeel, namelijk dat de verzoekster gebruik kan maken van een andere, meer geschikte verlofregeling en dat zij dit overigens ook doet.

15. Het eerste middel is ernstig.

B. Moeilijk te herstellen ernstig nadeel

Standpunt van de partijen

16. De verzoekster zet uiteen dat zij de vrijwillige vierdagenweek heeft aangevraagd om haar gezinsleven naar eigen inzicht te kunnen regelen en om met name meer tijd te hebben voor haar twee kinderen. Het morele nadeel dat zij moet ondergaan door de weigering om in dat stelsel te kunnen werken is niet moeilijk te herstellen, maar onherstelbaar. Zij verwijst naar het schorsingsarrest nr. 212.138 van 21 maart 2011 waarin het bestaan in haren hoofde van een moeilijk te herstellen ernstig nadeel reeds is aanvaard, en zij stelt dat hetzelfde zich nu ook voordoet met het bestreden besluit. Zij voegt daaraan toe dat de vernietiging van de weigering van haar aanvraag om haar in de vierdagenweek te laten werken bij arrest nr. 216.370 van 21 november 2011, de verwerende partij dwingt tot rechtsherstel, maar dat het bestuur daarbij zal terugvallen op het bestreden besluit en dat dit de gehele situatie nog meer zal verstoren.

17. De verwerende partij betwist dat het bestreden besluit een moeilijk te herstellen ernstig nadeel zal teweegbrengen. Zij wijst er vooreerst op dat het verzoeksters afkeuring van de naschoolse opvang is die de verzoekster ertoe heeft gebracht zelf haar oudste zoon op te vangen. De verwerende partij stelt voorts dat er verlofregelingen bestaan die de verzoekster toelaten hetzelfde gewenste resultaat te bereiken, zoals de verlofregeling voor dwingende familiale redenen, waarvan de verzoekster nu reeds gebruik maakt. Dat de verzoekster dit verlofstelsel liever niet wil gebruiken, bewijst volgens de verwerende partij de onredelijkheid van haar opstelling: de verzoekster aast op de voordelen van haar positie in het bestuur, maar wil er de lasten niet van dragen. De verwerende partij stelt ook nog dat artikel 5 van het bestreden besluit het bestuur toelaat individuele afwijkingen toe te staan op het verbod op tewerkstelling in het stelsel van de vierdagenweek, maar dat de verzoekster die afwijking nog niet heeft aangevraagd. De functie van de verzoekster is derhalve “nog steeds niet *per se* uit[gesloten]” en zij kan derhalve nog geen actueel nadeel aanvoeren.

Beoordeling

18. De partijen zetten met betrekking tot de schorsingsvoorwaarde van het moeilijk te herstellen ernstig nadeel in essentie hetzelfde uiteen als hetgeen zij reeds aanvoerden in de zaak A. 201.228/IX-7348.

De Raad van State heeft hieromtrent in zijn arrest nr. 216.176 van 7 november 2011 het volgende geoordeeld:

“17. Het bestreden besluit sluit de verzoekster uit van de tewerkstelling in de vierdagenweek. Niet anders dan bij de weigering van haar aanvraag, waarover de Raad van State in het arrest nr. 212.138 voorlopig uitspraak gedaan heeft, berokkent ook dit besluit op zich haar een nadeel dat een schorsing verantwoordt. Bovendien dreigt de tenuitvoerlegging ervan het rechtsherstel, waarop de verzoekster na een mogelijk vernietigingsarrest in de zaak 198.533/IX-7021 aanspraak kan maken, wezenlijk te kunnen beïnvloeden.

Dat de verzoekster mogelijks op grond van andere verlofregelingen ook haar kinderen kan opvangen is een afweging die de Raad van State, in acht genomen het principieel recht van de verzoekster en daargelaten de vraag of die stelsels wel met hetzelfde gemak kunnen verkregen worden, niet in haar plaats mag maken.

De verwijzing naar de mogelijkheid dat artikel 5 van het bestreden besluit de verzoekster een uitweg biedt om aan het verbod te ontsnappen is, gelet op wat voorheen gebeurd is, een theoretische benadering die de Raad van State niet afhoudt van de overtuiging dat de verwerende partij haar tewerkstelling in voltijds regime blijft vereisen.

18. De Raad van State aanvaardt het bestaan van een moeilijk te herstellen ernstig nadeel”.

Er is geen enkele reden voorhanden om in de voorliggende zaak anders te oordelen over het moeilijk te herstellen ernstig nadeel dat de verzoekster ingevolge de tenuitvoerlegging van het bestreden besluit kan lijden.

Het moeilijk te herstellen ernstig nadeel is aangetoond.

BESLISSING

1. De Raad van State beveelt de schorsing van de tenuitvoerlegging van artikel 2 van het besluit van 2 december 2011 van het politiecollege van de lokale politiezone Begijnendijk-Rotselaar-Tremelo “inzake verloven en afwezigheden” in de mate daarmee het ambt van “diensthoofd administratieve, technische en logistieke dienst/HRM-adviseur” wordt uitgesloten van het recht op de vrijwillige vierdagenweek.

2. De Raad van State verwerpt de vordering voor het overige.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 28 juni 2012, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Bert Thys