

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 231.799 van 30 juni 2015
in de zaak A. 214.849/IX-8582**

In zake : Reinilde VAN HOOLST
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Raf Jaspers
 kantoor houdend te 2018 Antwerpen
 Broederminstraat 38
 bij wie woonplaats wordt gekozen

 tegen :

 het ZORGBEDRIJF OCMW ANTWERPEN
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaten Annelies Verlinden en Eddy Lievens
 kantoor houdend te 1050 Brussel
 Louizalaan 106
 bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 26 januari 2015, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van 27 november 2014 van het Zorgbedrijf OCMW Antwerpen waarbij de statutaire tewerkstelling van Reinilde Van Hoolst wordt beëindigd met ingang van 28 november 2014.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld.

Met toepassing van artikel 90, § 1, vierde lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, is de zaak verwezen naar een kamer met drie leden.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 20 april 2015.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Raf Jespers, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaten Annelies Verlinden en Jelena Adriaenssens, die *loco* advocaat Eddy Lievens verschijnen voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Iris Verheven heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. Verzoekster is statutair hoofdverpleegkundige bij het Zorgbedrijf OCMW Antwerpen.

3.2. Op 16 november 2012 krijgt verzoekster die op dat ogenblik tewerkgesteld is in woonzorgcentrum De Pelikaan, de evaluatie ‘ongunstig’.

3.3. De verwerende partij beslist dat verzoekster een verbetertraject zal dienen te volgen met ingang van 2 april 2013. Op verzoek van verzoekster wordt zij overgeplaatst naar het woonzorgcentrum Sint-Bartholomeus.

3.4. In het kader van het verbetertraject vinden op 2 mei 2013, 27 juni 2013 en 20 augustus 2013 opvolgingsgesprekken plaats.

3.5. Het laatst geplande opvolgingsgesprek van 27 september 2013, vindt wegens ziekte van verzoekster in haar afwezigheid plaats.

Met een brief van 1 oktober 2013 wordt haar het verslag opgestuurd en wordt haar aangeboden om hierover alsnog een gesprek te hebben.

3.6. Met een brief van 8 oktober 2013 deelt verzoekster mee dat zij niet instemt met dat verslag.

3.7. Op 22 oktober 2013 dient verzoekster een klacht in tegen een aantal medewerkers van de verwerende partij wegens pesterijen op het werk.

3.8. In haar advies van 24 maart 2014 stelt de preventieadviseur Psychosociale Aspecten vast dat er geen bewijzen zijn gevonden van pesterijen of geweld ten aanzien van verzoekster. Zij beveelt evenwel aan verzoekster niet meer te laten samenwerken met de medewerkers tegen wie verzoekster een klacht heeft ingediend.

3.9. Verwijzend naar dat advies verzoekt verzoekster de verwerende partij met brieven van 9 mei 2014 en 20 mei 2014 om haar haar baan als hoofdverpleegkundige verder te laten uitoefenen op een andere werkpost.

3.10. Op 6 juni 2014 wordt het verbetertraject afgesloten met de evaluatie 'ongunstig'.

3.11. Eveneens op 6 juni 2014 beslist de verwerende partij verzoekster ambtshalve te muteren naar de dienst Thuisverpleging Centrum (hierna: de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014). Tegen deze mutatie stelt

verzoekster een vordering tot schorsing en een beroep tot nietigverklaring in, gekend onder nr. A. 213.289/IX-8440.

3.12. Op 20 juni 2014 dient verzoekster een beroep in tot herziening van de ongunstige evaluatie van het verbetertraject.

3.13. Op 10 juli 2014 wordt verzoekster door de beroepscommissie gehoord. Diezelfde dag adviseert de beroepscommissie de ongunstige waardering over het verbetertraject te behouden.

3.14. Op 8 augustus 2014 beslist de verwerende partij het advies van de beroepscommissie te volgen en de ongunstige evaluatie van verzoekster te behouden. Ook tegen deze beslissing heeft verzoekster een beroep tot nietigverklaring ingesteld, gekend onder nr. A. 213.945/IX-8508.

3.15. Met een brief van 9 oktober 2014 nodigt de verwerende partij verzoekster uit voor een hoorzitting in het kader van een mogelijke beslissing tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

3.16. Op 31 oktober 2014 wordt verzoekster gehoord.

3.17. Op 14 november 2014 zendt de verwerende partij het proces-verbaal van de hoorzitting naar verzoekster met het verzoek haar eventuele opmerkingen mee te delen.

3.18. Op 19 november 2014 deelt de raadsman van verzoekster mee dat niet tot ondertekening van het proces-verbaal zal worden overgegaan omdat niet met de inhoud ervan kan worden ingestemd.

3.19. Op 27 november 2014 beslist de verwerende partij de statutaire tewerkstelling van verzoekster te beëindigen. Dit is de bestreden beslissing; ze is gemotiveerd als volgt:

“Onze beslissing om uw statutaire tewerkstelling te beëindigen werd genomen op basis van de volgende overwegingen:

- Uw professionele prestaties beantwoorden niet aan de verwachtingen van Zorgbedrijf Antwerpen. Dit uit zich onder meer in een gebrekkige coaching van medewerkers, gebrekkige communicatie naar medewerkers, residenten en hun familie, ...

Op 16 november 2012 werd u voor de eerste maal ongunstig geëvalueerd. Deze ongunstige evaluatie ging gepaard met een verbetertraject, dat na zes maanden opnieuw werd geëvalueerd om te komen tot een definitieve waardering.

De definitieve evaluatie na het verbetertraject op 6 juni 2014 leidde opnieuw tot een ongunstige evaluatie, dit niettegenstaande onze verwachting dat u zich gedurende deze periode extra zou inzetten om te werken aan de punten die negatief gewaardeerd werden in de basiswaarderingsperiode en waarvan u steeds uitgebreid op de hoogte werd gebracht (getuige de eerste ongunstige evaluatie en de verschillende opvolgingsgesprekken).

- Uit de verschillende waarderingsverslagen en opvolgingsverslagen die u welgekend zijn, blijkt dat er in uw hoofdteel een gebrek aan empathie en medeleven met de bewoners bestaat, alsook een gebrek aan aandacht voor het woon-, werk- en leefklimaat, en dit zowel voor de bewoners als voor het personeel.

Dit blijkt eveneens uit verschillende klachten van klanten:

- De klacht van mevrouw [D.] die haar moeder in de residentie waarin u hoofdverpleegkundige was, terugvond met een schoot vol pudding, besmeurde kledij en een hanenkam. U oordeelde dat het in dit dossier niet zinvol was om de directeur van de instelling, [...], hiervan op de hoogte te brengen, zodat deze zonder enige voorkennis van dit dossier een klacht vanwege de familie van mevrouw [D.] ontving. Nochtans kan van een hoofdverpleegkundige worden verwacht dat zij in geval van dermate ernstige feiten direct de verantwoordelijke leidinggevende inlicht.

- Een ander feit betrof een huilende resident. Toen u hiervan op de hoogte werd gebracht door een personeelslid, die bezorgd was om deze resident, reageerde u geenszins ondersteunend in de zorg voor deze resident. Nochtans kan van een hoofdverpleegkundige worden verwacht dat zij haar luisterbereidheid toont voor klanten, alsook voor haar medewerkers. Dat dit personeelslid slechts twee weken na uw werkhervatting haar overplaatsing heeft aangevraagd omdat zij zich niet ondersteund voelde door haar leidinggevende, is in dit verband sprekend.

- Eveneens verwijzen wij naar de klacht van de familie van mevrouw [K.], die mede aan de basis lag van de eerste negatieve waardering. Mevrouw [K.] had een ernstige beenwonde die leidde tot de amputatie van het been. Mevrouw overleed één maand na de amputatie. Toen de dochter van mevrouw [K.] u aansprak over de ernstige beenwonde, antwoordde u dat haar moeder hier niet van zou doodgaan. Dergelijke uitspraken zijn in het kader van een woonzorgcentrum voor ouderen sowieso geheel ongepast.

- In het algemeen wordt u gekenmerkt door een stuurse houding die niet openstaat voor verandering.

Ondanks de verschillende opvolgingsgesprekken die met u werden georganiseerd (2 mei 2013 n.a.v. opstart verbetertraject, 27 juni 2013, 20 augustus 2013, brief 1 oktober 2013, 19 mei 2014), werd door u nooit een constructieve houding en bereidwilligheid tot het aanpakken van de negatieve werkpunten getoond.

Zo ging u niet in op het aanbod zoals op 1 oktober 2013 geformuleerd tot het organiseren van een opvolgingsgesprek.

U had begin 2013 ook een gesprek met [de] HR officer van de dienst Loopbaanbeleid & Ontwikkeling, in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan. U gaf nadien aan deze gesprekken niet meer verder te willen zetten.

Ook werd met u op 15 mei 2014 een 2,5 uur durend functioneringsgesprek gehouden, waarin zeer uitvoerig alle mogelijke pistes tot het creëren van een oplossing werden voorgelegd.

Zorgbedrijf Antwerpen heeft omstreeks eind juni 2014 zelfs de moeite gedaan andere werkgevers te contacteren teneinde u nog een kans te geven, maar u liet weten hier niet in geïnteresseerd te zijn.

Zorgbedrijf Antwerpen heeft eveneens bij de herstart van uw verbetertraject midden mei 2014 een pakket aan opleidingen aangeboden.

U heeft meerdere kansen gekregen zich te herpakken in het kader van het verbetertraject, doch u heeft deze kansen onbenut gelaten.

Onze talrijke pogingen om u opleidingen aan te bieden, om u te coachen op de werkvloer, om u tools aan te reiken om de problemen op uw dienst aan te pakken, stootten steeds op het gebrek aan inzicht in het eigen niet functioneren. Dit maakt remediëren in dit dossier bijzonder moeilijk en zelfs onmogelijk.

- Op de hoorzitting van 19 december 2012 kon u geen argumenten aanhalen die ons er van overtuigden de ongunstige basiswaardering om te keren;

- Op de hoorzitting van de beroepscommissie die plaatsvond op 10 juli 2014 kon u evenmin de leden van de beroepscommissie overtuigen om de ongunstige waardering van uw verbetertraject om te keren. Deze beroepscommissie adviseerde unaniem tot behoud van de ongunstige waardering van het verbetertraject;

- Op 3 juli 2014 heeft u bezwaar aangetekend bij de toezichthoudende overheid betreffende de beslissing om u te verplaatsen naar de dienst Thuisverpleging voor de uitvoering van de functie van verpleegkundige met behoud van het huidige loon. De toezichthoudende overheid heeft op 9 september 2014 medegedeeld om niet op te treden in dit dossier. Zij bevestigde dat de mutatie een ordemaatregel betrof en geen verkapte tuchtstraf, dat u naar een functie van gelijke rang wordt gemuteerd met behoud van loon en dat er tot ontslag overgegaan kan worden na 2 opeenvolgende ongunstige evaluaties;

- Op de hoorzitting van 31 oktober 2014, waarvan het proces-verbaal u aangetekend werd verstuurd op 14 november 2014, werd u in de mogelijkheid gesteld om gehoord te worden betreffende onze intentie om over te gaan tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid; We verwezen hiervoor naar de ongunstige evaluaties en de beroepscommissie die had plaatsgevonden op 10 juli 2014. U was aanwezig met uw raadsman Mr. Raf Jespers en u bracht

weinig tot geen argumenten aan om niet over te gaan tot ontslag.

- Daarenboven wensen wij te benadrukken dat de werkpunten betreffende uw wijze van communicatie naar medewerkers en residenten in uw ongunstige basiswaardering en uw ongunstig verbetertraject niet als een verrassing mogen komen voor u daar u hierop reeds werd gewezen in de voorgaande waarderingen, uitgebracht door uw toenmalig leidinggevende [...]. Ook toen liet u reeds na om ter zake enig initiatief te nemen om hieraan te werken.

Dit betekent dat u er niet in geslaagd bent om aan te tonen dat u in staat bent om op een goede manier binnen Zorgbedrijf Antwerpen te functioneren en de functie van hoofdverpleegkundige naar verwachting uit te voeren.

Ingevolge de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie gaan wij over tot uw ontslag.”

3.20. Op 9 december 2014 stelt verzoekster beroep in bij de beroepscommissie tegen de bestreden beslissing.

3.21. Met een brief van 12 december 2014 antwoordt de verwerende partij dat verzoekster reeds gebruik heeft gemaakt van haar recht om beroep aan te tekenen en dat tegen het ontslag enkel een beroep openstaat bij de Raad van State.

3.22. Op 14 april 2015 beslist de verwerende partij om de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014 in te trekken. Op de terechtzitting van 20 april 2015 doet verzoekster vervolgens afstand van haar tegen laatstgenoemde beslissing gerichte vordering tot schorsing, hetgeen bij arrest nr. 231.798 van 30 juni 2015 is vastgesteld.

IV. Onderzoek van de vordering

4. Krachtens artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan de schorsing van de tenuitvoerlegging slechts worden bevolen onder de dubbele voorwaarde dat de zaak te spoedeisend is voor een behandeling ervan in een beroep tot nietigverklaring en indien minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden.

A. Ernst van het eerste middel

Standpunt van de partijen

5.1. In een eerste middel voert verzoekster onder meer de schending aan van artikel 3 van de wet 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ en van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, inzonderheid de materiële motiveringsplicht.

5.2. In dat verband stelt verzoekster dat de bestreden beslissing steunt op dezelfde evaluatiebeslissing als die welke heeft geleid tot de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014. In de redenering van de verwerende partij is geen nieuw element toegevoegd aan die evaluatie, zodat op basis van eenzelfde evaluatie twee verschillende en tegenstrijdige beslissingen worden genomen, namelijk enerzijds een ambtshalve mutatie en anderzijds de beëindiging van de tewerkstelling en dit met een tussenperiode van enkele maanden en zonder dat enig nieuw evaluatie-element is aangebracht. Eenzelfde evaluatie kan volgens verzoekster niet tot twee verschillende besluiten leiden. Zulks zou in strijd zijn met de in het middel aangevoerde motiveringsplicht.

6. De verwerende partij betoogt dat de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014 een maatregel van orde is ter behartiging van de goede werking van de dienst die in hoofdzaak werd ingegeven door verzoeksters eigen wens tot mutatie naar een andere dienst. Tot deze beslissing werd slechts “naar aanleiding van” de tweede negatieve evaluatie van verzoekster besloten en niet “omwille van” de tweede negatieve evaluatie. Uit de bestreden beslissing blijkt dat de negatieve evaluatie één van de redenen betreft. De verwerende partij benadrukt daarbij dat de bevoegdheid tot het nemen van een ontslagbeslissing in haren hoofde een discretionaire bevoegdheid betreft.

Volgens de verwerende partij kan een ontslagbeslissing (als tuchtmaatregel) worden gecombineerd met een ambtshalve mutatie als ordemaatregel. Zo kan aldus het ontslag worden voorafgegaan door een

ambtshalve mutatie als ordemaatregel. Deze maatregelen hebben een verschillende aard en kunnen naast elkaar bestaan, ook al vinden ze hun grondslag in dezelfde feiten. Hun finaliteit is immers anders. De ambtshalve mutatie van verzoekster is in het belang van de dienst van de verwerende partij.

Beoordeling

7.1. Met de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014 heeft de verwerende partij beslist verzoekster te herplaatsen. Deze beslissing is wezenlijk gemotiveerd door het ongunstig afsluiten van het verbetertraject van verzoekster en haar negatieve evaluatie, zoals de verwerende partij zelf aangeeft in haar nota met opmerkingen:

“22. Op 6 juni 2014, daags na het beëindigen van het verbetertraject, ontvangt Verzoekende partij een tweede ongunstige eindscore in het kader van haar evaluatie (stuk 13).

23. Naar aanleiding van de ongunstige beëindiging van het verbetertraject in Woonzorgcentrum Sint-Bartholomeus, na een reeds eerder verkregen ongunstige evaluatie dd. 16 november 2012, besluit de Verwerende partij om Verzoekende partij ambtshalve te muteren naar de dienst Thuisverpleging. Verzoekende partij behoudt daarbij wel haar wedde op haar huidig niveau.

Deze beslissing wordt genomen overeenkomstig artikel 27 van Hoofdstuk 8 van de Rechtspositieregeling, bepalende dat de ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang na een begeleidingstraject kan worden toegepast, als dit een alternatief zou bieden.”

Uit de thans bestreden beslissing, alsook uit de stukken van het administratief dossier blijkt dat het ontslag in belangrijke mate, zo niet uitsluitend gesteund is op feiten die reeds de grondslag hebben uitgemaakt van de beslissing tot mutatie van 6 juni 2014. Zoals verzoekster terecht stelt, blijkt uit de thans bestreden beslissing geen nieuw element, maar zijn op grond van dezelfde feiten twee verschillende en tegenstrijdige beslissingen genomen, namelijk enerzijds een ambtshalve mutatie en anderzijds de beëindiging van tewerkstelling en dit met een tussenperiode van amper enkele maanden.

Een discretionaire beslissing, zoals de bestreden beslissing, moet door coherente motieven worden gedragen. Is de overheid tot een bepaald

opportuniteitsoordeel gekomen, dan mag zij niet zomaar bij een latere beslissing in verband met dezelfde aangelegenheid uitgaan van een andere opvatting, tenzij precieze, concrete elementen doen begrijpen waarom de overheid van mening is veranderd. Dit laatste is te dezen niet het geval waardoor de bestreden beslissing de motiveringsplicht schendt.

7.2. Met een brief van 17 april 2015 deelt de verwerende partij mee dat zij op 14 april 2015 beslist heeft om de beslissing van 6 juni 2014 aangaande de ambtshalve mutatie van verzoekster naar de dienst Thuisverpleging Centrum met ingang vanaf 10 juni 2014, in te trekken.

Doorgaans gaat een verwerende partij over tot de intrekking van een administratieve rechtshandeling om tegemoet te komen aan rechtmatigheidsbezwaren die een verzoekende partij ontvankelijk voor de Raad van State heeft doen gelden. Te dezen dient echter te worden vastgesteld dat de intrekking niet is ingegeven door de bekommernis tegemoet te komen aan de motiveringsplicht en verzoekster inzicht te verschaffen in het feit waarom de verwerende partij uiteindelijk tot ontslag is overgegaan en niet tot mutatie in een functie van gelijke rang.

Te dezen is, zoals de verwerende partij zelf in haar beslissing tot intrekking aangeeft, haar handelwijze louter en alleen ingegeven door het doel te verijdelen dat de Raad van State het standpunt ingenomen in het auditoraatsverslag zou volgen en de in de huidige zaak bestreden beslissing zou schorsen.

Deze kunstgreep kan niet slagen.

De intrekking van de beslissing tot mutatie heeft weliswaar tot gevolg dat ze door een juridische fictie met terugwerkende kracht uit het rechtsverkeer verdwijnt. Dit neemt evenwel niet weg dat in de feiten wel degelijk twee beslissingen gesteund op dezelfde feitelijke grondslag naast elkaar hebben bestaan. Uit het administratief dossier dat de feitelijke gegevens omvat waarop de

Raad van State vermag acht te slaan, blijkt dat de mogelijkheid van een mutatie als alternatief voor een ontslag aan de orde was. Aldus blijft de bestreden beslissing tot ontslag, niettegenstaande de intrekking van de beslissing tot mutatie, behept met een motiveringsgebrek, nu de verwerende partij bekleed met een grote discretionaire bevoegdheid, op geen enkele wijze aangeeft waarom de mutatie waartoe eerder was beslist niet behouden kan blijven en diende te worden vervangen door de veel ingrijpendere maatregel van het ontslag.

7.3. Het eerste middel is in die mate ernstig.

B. Spoedeisendheid

Standpunt van de partijen

8. Wat de spoedeisendheid betreft, verwijst verzoekster naar de procedure die zij reeds heeft moeten inspannen tegen de beslissing om haar te muteren. Voorts verwijst zij naar het gegeven dat de bestreden beslissing reeds is ingegaan op de dag dat ze genomen werd. De bestreden beslissing maakt een eind aan de tewerkstelling van verzoekster. Zij blijft onmiddellijk verstoken van werk als hoofdverpleegster en zij zal op korte termijn ook haar wedde ontberen.

Ook tast deze situatie verzoekster aan in haar morele gesteldheid. Verzoekster wenst op korte termijn in haar functie hersteld te worden en elke maand dat dit langer op zich laat wachten, wordt dit *de facto* niet onmogelijk maar wel moeilijker.

9. De verwerende partij stelt dat een ontslag inderdaad een zekere aanslag op de professionele reputatie van een verzoekende partij impliceert, doch dit betekent volgens haar niet dat er sprake is van een spoedeisende situatie. Een moreel of financieel nadeel is herstelbaar door een vernietigingsarrest.

De bewijslast inzake de spoedeisendheid rust op verzoekster, die aan de hand van concrete, volledige en precieze gegevens haar nadeel moet staven.

Gratuite beweringen volstaan niet om de situatie te bestempelen als spoedeisend. Het financiële nadeel ten gevolge van de bestreden beslissing is in principe met een vernietigingsarrest herstelbaar. Dergelijk financieel nadeel wordt slechts spoedeisend wanneer verzoekster, na betaling van de vaste uitgaven, niet meer over voldoende inkomsten beschikt om te voorzien in haar levensonderhoud en dat van haar gezin. Dit bewijst verzoekster niet.

Ook de aantasting van de morele integriteit gaat *in casu* niet op. Verzoekster beschikt als hoofdverpleegkundige over moreel gezag ten opzichte van haar team nu “ondergeschikten” op de werkvloer sowieso het gezag van hun overste moeten respecteren. Bijgevolg kan er geen sprake zijn van een aantasting van de morele integriteit. Een nietigverklaring van de bestreden beslissing volstaat om deze morele integriteit te herstellen.

De professionele reputatie van verzoekster is bovendien al aangetast vóór de beslissing tot beëindiging van de statutaire tewerkstelling, omdat verzoekster een ongegronde pestklacht tegen vijf collega’s (waaronder verschillende leidinggevendenden) heeft ingediend. Aldus is de afkeuring die verzoekster mogelijk zou ondergaan vanwege haar collega’s, niet het gevolg van die beslissing, maar wel van haar eigen handelen.

De verwerende partij wijst er voorts nog op dat verzoekster reeds met ziekteverlof was ver vóór haar ontslagbeslissing, waardoor collega’s deze ontslagbeslissing niet bewust hebben meegemaakt. Zo de Raad van State de ontslagbeslissing zou vernietigen, dan zou verzoekster kunnen terugkeren uit ziekteverlof “waardoor van enige morele schade zogenaamd geen sprake kan zijn”.

Ten slotte benadrukt de verwerende partij dat zij verschillende klachten van klanten ontving omtrent de houding van verzoekster. De verwerende partij is aldus ook begaan met de goede werking van de dienst wanneer zij kiest voor de beëindiging van de statutaire tewerkstelling van verzoekster. Een

schorsing van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissing zou deze rust ernstig verstoren.

Beoordeling

10. De bestreden beslissing betreft een ontslag wegens “definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid” nadat verzoekster reeds ingevolge een negatieve evaluatie op 6 juni 2014 ambtshalve was gemuteerd naar de dienst Thuisverpleging Centrum.

Verzoekster overtuigt dat dit ontslag voor haar ingrijpende materiële gevolgen heeft en haar een morele schandvlek en imagoschade berokkent die onherroepelijk dreigen te worden indien zij zou dienen te wachten op een uitspraak over het beroep tot nietigverklaring.

Deze vaststelling volstaat om te besluiten dat aan de voorwaarde van de spoedeisendheid is voldaan.

11. Er is derhalve voldaan aan de voorwaarden gesteld in artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State voor het bevelen van de schorsing van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissing.

BESLISSING

De Raad van State beveelt de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van 27 november 2014 van het Zorgbedrijf OCMW Antwerpen waarbij de statutaire tewerkstelling van Reinilde Van Hoolst wordt beëindigd met ingang van 28 november 2014.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 30 juni 2015, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,
Bruno Seutin,
Bert Thys,
bijgestaan door
Tiny Temmerman,

kamervoorzitter,
staatsraad,
staatsraad,

griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren