

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

ARREST

**nr. 238.607 van 22 juni 2017
in de zaak A. 222.375/IX-9083**

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

tegen:

het OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK
WELZIJN VAN SINT-NIKLAAS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Tom De Gendt
kantoor houdend te 3000 Leuven
Koning Leopold I-straat 32
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 9 juni 2017, strekt tot de schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid van de tenuitvoerlegging van “het besluit van de Secretaris van het OCMW Sint-Niklaas dd. 30 mei 2017 waarbij is besloten dat [Rita Delaruelle] met ingang van 01 mei 2017 onwettig afwezig is en de hier impliciet in besloten liggende weigering om [Rita Delaruelle] in toepassing van art. 299 van de toepasselijke rechtspositieregeling een dienstvrijstelling te verlenen vanaf 01 mei 2017 en verder”.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 19 juni 2017, om 11.30 uur.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Peter Crispyn, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Karen Deckers, die *loco* advocaat Tom De Gendt verschijnt 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 verpleegassistente in statutair dienstverband bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (OCMW) van Sint-Niklaas. Zij is werkzaam in het woonzorgcentrum Populierenhof, waar zij zorgtaken en verpleegkundige taken uitvoert.

3.2. Tijdens de periode van 19 juli 2016 tot en met 30 april 2017 is zij gewettigd op het werk afwezig wegens medische ongeschiktheid.

3.3. Met een brief van 28 maart 2017 gericht aan de externe bedrijfsgeneeskundige dienst vraagt verzoekster om op grond van artikel 73/2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’ een re-integratietraject op te starten.

3.4. Ingevolge die vraag van verzoekster onderzoekt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of verzoekster de overeengekomen werkzaamheden, eventueel mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitvoeren. Hij komt op 14 april 2017 tot de bevinding dat verzoekster “definitief ongeschikt [is] om het overeengekomen werk bij de werkgever te hervatten, maar [...] wel in staat [is] om aangepast werk of ander werk bij de werkgever uit te voeren”.

Als “aanbeveling” of “voorstel” in verband met aangepast of ander werk, stelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:

“definitief geen schouderbelastend werk: geen trek, sleur en duwwerk / geen werk boven schouderhoogte.”

3.5. Er volgt dan e-mailverkeer tussen de secretaris van het OCMW en de persoon die aan verzoekster consult verleent, met betrekking tot de toepasbaarheid van de re-integratieprocedure van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’ in dit geval.

3.6. Met een e-mailbericht van 28 april 2017 deelt de secretaris aan verzoekster mee dat een re-integratieverslag werd opgemaakt, waarin wordt vastgesteld dat aan haar geen alternatieve tewerkstelling kan worden aangeboden.

De secretaris voegt eraan toe:

“Dit heeft tot gevolg dat wij u vanaf 1 mei geen alternatieve tewerkstelling kunnen aanbieden, maar dat wij u als ziek blijven beschouwen totdat er definitief uitsluitel is over uw situatie. Hierbij refereer ik aan het feit dat het wettelijk kader met betrekking tot re-integratie niet aangepast is op de statutaire aanstellingen. Wij zullen dit de komende dagen en weken nader uitklaren.”

3.7. De betwisting tussen de secretaris en de persoon die aan verzoekster consult verleent over haar administratieve situatie wordt vervolgens per e-mail voortgezet.

3.8. Met een aangetekende brief van 8 mei 2017 deelt de secretaris aan verzoekster onder meer mee:

“Mede in functie van uw vraag met betrekking tot re-integratie en de juridische onduidelijkheid die daaromtrent voor statutaire medewerkers bestaat, wordt de situatie waarin u zich nu bevindt grondig onderzocht. Onder andere is uit onze gegevens gebleken dat u vanaf 1 mei 2017 afwezig bent zonder enige vorm van wettiging. Uw laatste ziekteattest liep tot en met 30 april 2017.

Gezien uw specifieke situatie gaan we ervan uit dat u verder ziek bent, waardoor er een disponibiliteitswedde kan worden uitbetaald voor de ziekteperiode waarvoor u tijdig een ziekteattest indient. Dit ziekteattest moet verplicht melding maken van arbeidsongeschiktheid en van de waarschijnlijke duur van deze ongeschiktheid (cfr. artikel 3 § 2 van de arbeidsovereenkomstenwet).

Het feit dat de arbeidsgeneesheer u arbeidsgeschikt verklaarde mits aangepast werk, ontslaat u niet van de verplichtingen die opgenomen zijn in het arbeidsreglement en meer specifiek het ziektereglement. Gezien de arbeidsgeneesheer geen arbeidsongeschiktheid noch een waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid vermeldt, geldt dit niet als wettiging voor uw afwezigheid.

Daarom sturen wij u deze herinnering, waarin wij de afspraken conform het geldend ziektereglement, nog eens meegeven. Wanneer u afwezig bent wegens ziekte bent u verplicht:

- zo snel mogelijk uw dienst op de hoogte te brengen, zeker voor de start van de werktijd. U dient hierbij de eventuele afspraken met uw dienstchef na te leven.
 - uw verblijfsadres, indien dit niet hetzelfde is als uw domicilieadres, door te geven aan de afdeling personeel.
 - het geneeskundig getuigschrift moet ten laatste de werkdag (maandag tot en met vrijdag) na het begin van de afwezigheid wegens ziekte aan de personeelsdienst worden bezorgd.
 - wanneer u ziek naar huis bent gegaan moet u dezelfde werkwijze volgen.
 - mogelijkheden om het attest te bezorgen:
- [...]

Wij vragen u dan ook om uiterlijk op 12 mei 2017 een wettiging voor uw afwezigheid te bezorgen.”

3.9. Op 9 mei 2017 reageert de persoon die aan verzoekster consult verleent, onder meer als volgt:

“Het ziektereglement geldt enkel in geval van ziekte, maar noch de arbeidsgeneesheer, noch de behandelende arts, noch u in de geciteerde correspondentie, hebben mevrouw Rita Delaruelle arbeidsongeschikt verklaard. Wie niet arbeidsongeschikt is, is arbeidsgeschikt.

De enige reden waarom mevrouw Rita Delaruelle geen arbeidsprestaties levert is de vaststelling dat het OCMW mevrouw geen ander werk aanbiedt.

Derhalve is zij gewettigd afwezig, nl. bij gebrek aan gepaste betrekking, én bevindt zij zich in een geval van overmacht, want zij kan niet werken, als zij geen aangepast werk opgedragen krijgt.

Zoals u meegedeeld met mijn mail d.d. 28 april 2017 om 17u32 geldt in deze situatie artikel 239 van de toepasselijke rechtspositieregeling. Dat artikel stelt in het derde lid: Een personeelslid dat afwezig is in geval van overmacht bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit.”

3.10. Met een aangetekende brief van 15 mei 2017 wijst de secretaris verzoekster erop dat “nog geen ziekteattest [werd] ontvangen noch enige andere vorm van wettiging”. De secretaris stelt ook dat de zienswijze van verzoeksters raadsman niet kan worden aanvaard en hij vraagt verzoekster om uiterlijk op 17 mei 2017 contact op te nemen zodat hierover een gesprek kan worden gepland.

3.11. De persoon die aan verzoekster consult verleent, antwoordt dat “een gesprek geen zin” heeft “[z]olang [zijn] stelling niet met rechtsfeiten en juridische (en rationele) argumenten weerlegd wordt”.

3.12. Op 30 mei 2017 neemt de secretaris de thans bestreden beslissing dat verzoekster “met ingang van 1 mei 2017 tot op heden onwettig afwezig” is.

Deze beslissing is als volgt gemotiveerd:

“Gelet op 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, aangevuld met latere wijzigingen;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, aangevuld met latere wijzigingen;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende minimale voorwaarden van de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, aangevuld met latere wijzigingen;

Gelet op de beslissing van de OCMW-raad van 25 juni 2009 waarbij de bevoegdheid van de secretaris inzake dagelijks personeelsbeheer, wordt vastgesteld;

Gelet op de beslissingen van de OCMW-raad van 24 november 2011, 21 november 2013, 26 juni 2014, 25 juni 2015 en 16 december 2015 houdende wijziging van de personeelsformatie;

Gelet op de beslissing van de OCMW-raad van 26 november 2015 houdende goedkeuring Rechtspositieregeling met ingang van 1 januari 2016, aangevuld met latere wijzigingen;

Overwegende dat mevrouw Delaruelle Rita, verpleegassistente F.T. in statutair dienstverband, met ingang van 19 juli 2016 tot en met 30 april 2017, afwezig is wegens medische ongeschiktheid;

Overwegende dat mevrouw Delaruelle Rita, op 1 mei 2017 het werk niet heeft hervat en geen gewettigde melding heeft binnengebracht voor haar afwezigheid;

Gelet op het aangetekende schrijven op datum van 8 en 15 mei 2017;

Overwegende dat mevrouw Delaruelle Rita tot op heden, het werk niet heeft hervat;

Overwegende dat mevrouw Delaruelle Rita bijgevolg onwettig afwezig is;

Gelet op de wet van 8 juli 1976 op de OCMW's, aangevuld met latere wijzigingen.”

Verzoekster onderkent in deze beslissing tevens een “weigering om [haar] in toepassing van art. 299 van de toepasselijke rechtspositieregeling een dienstvrijstelling te verlenen vanaf 01 mei 2017 en verder”.

IV. Ontvankelijkheid

4. Vooralsnog bestaat er geen noodzaak om over de ontvankelijkheid van de vordering uitspraak te doen. Een onderzoek van en een uitspraak over eventuele ontvankelijkheidsexcepties zouden alleen nodig zijn indien de grondvoorwaarden voor het toewijzen van de vordering tot schorsing vervuld zouden zijn, wat, zoals hierna zal blijken, niet het geval is.

V. Herinnering aan de schorsingsvoorwaarden

5. Krachtens artikel 17, §§ 1 en 4, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan tot schorsing van de tenuitvoerlegging bij uiterst dringende noodzakelijkheid slechts worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden en dat een uiterst dringende nood-

zakelijkheid voorhanden is die onverenigbaar is met de behandelingstermijn van de gewone vordering tot schorsing.

VI. Ernst van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. Verzoekster voert in een eerste middel de onbevoegdheid aan van de secretaris van het OCMW die de bestreden beslissing heeft genomen. Zij stelt dat artikel 85 van het decreet van 19 december 2008 ‘betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn’ (hierna: het OCMW-decreet) en artikel 2, 13°, van de rechtspositieregeling voor het personeel van het OCMW van Sint-Niklaas in de seniorenzorg (hierna: de rechtspositieregeling) werden geschonden.

Verzoekster argumenteert dat de secretaris overeenkomstig artikel 85 van het OCMW-decreet weliswaar bevoegd is voor het dagelijks personeelsbeheer, maar dat de raad voor maatschappelijk welzijn, zoals ook is voorgeschreven door artikel 2, 13°, van de rechtspositieregeling, moet bepalen wat onder het begrip ‘dagelijks personeelsbeheer’ mag worden verstaan. Haar is geen besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn bekend waaruit blijkt dat onder het dagelijks personeelsbeheer ook beslissingen vallen zoals degene die wordt bestreden.

Beoordeling

7. Luidens artikel 85 van het OCMW-decreet staat de secretaris van het OCMW aan het hoofd van het personeel van het OCMW – behalve voor de personeelsleden van het OCMW die tewerkgesteld zijn bij een intern verzelfstandigd agentschap van het OCMW – en is hij bevoegd voor het dagelijks perso-

neelsbeheer. De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt wat onder het begrip ‘dagelijks personeelsbeheer’ moet worden verstaan.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet dat het OCMW-decreet is geworden (*Parl.St.* VI.Parl. 2007-08, 1701/1, 66), verwijst naar de invulling die het begrip ‘dagelijks personeelsbeheer’ krijgt in artikel 86 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van decreet dat het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 is geworden (*Parl.St.* VI.Parl. 2004-05, 347/1, 72), stelt in dit verband:

“Onder het begrip ‘dagelijks personeelsbeheer’ worden allerlei vormen van individueel personeelsbeheer verstaan, zoals allerlei aanvragen voor verlof, disponibiliteit, loopbaanonderbreking e.d., individuele toepassingen van de bepalingen m.b.t. vorming en evaluatie e.d., bepalingen die rechtstreeks voortvloeien uit en de toepassing zijn van het personeelsstatuut dat elke gemeente heeft. Het gaat ook over bepaalde vormen van collectief personeelsbeheer zoals het vastleggen van vakantieperiodes en feestdagen.

Uiteraard moet de gemeentesecretaris bij het uitoefenen van deze in het decreet toegewezen bevoegdheid de ter zake geldende wetgeving toepassen, bv. de wet op de uitdrukkelijke motivering van individuele bestuurshandelingen en de wet op het syndicaal statuut.

Aanwerven, tucht en ontslaan van personeel vallen niet onder ‘dagelijks personeelsbeheer’. Deze bevoegdheden liggen bij het college (voor de topfuncties bij de gemeenteraad), doch ze kunnen wel gedelegeerd worden naar de gemeentesecretaris behalve voor de topfuncties. Het aanwerven en het ontslaan impliceert het budgethouderschap.

Dat betekent o.a. dat de uitbetaling van de lonen moeten worden goedgekeurd door het orgaan of persoon die het betrokken personeelslid heeft aangeworven tenzij de wet anders bepaald heeft.”

Hieruit lijkt te kunnen worden afgeleid dat de vaststelling van de aan- of afwezigheid van een personeelslid en ook van de gewettigheid daarvan, als vorm van individueel personeelsbeheer, tot het dagelijks personeelsbeheer mag worden gerekend.

8. Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van het OCMW van Sint-Niklaas van 25 juni 2009, waarnaar de bestreden beslissing uit-
‡CCGRLFAAA-BDAADIV‡

drukkelijk verwijst, vermeldt de “vaststelling onwettige afwezigheid (inhouding wedde)” uitdrukkelijk als een aangelegenheid die tot het dagelijks personeelsbeheer dient te worden gerekend.

9. De secretaris van het OCMW van Sint-Niklaas is op het eerste gezicht dan ook bevoegd om de bestreden beslissing te nemen.

10. Het eerste middel is niet ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

11. Verzoekster voert in een tweede middel de schending aan van de formelemotiveringsplicht zoals ze wordt geregeld in de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’.

Volgens verzoekster stelt de bestreden beslissing haar niet in de mogelijkheid te weten op grond van welke feitelijke en juridische gegevens wordt geoordeeld dat haar afwezigheid zonder geldige reden is of geen geval van overmacht uitmaakt. Ook de brieven van 8 en 15 mei 2017, waarnaar de bestreden beslissing verwijst, maken haar dat niet duidelijk, zo stelt zij.

Beoordeling

12. Uit de *sub* 3.12 aangehaalde overwegingen van de bestreden beslissing blijkt dat de verwerende partij vaststelt dat verzoekster op 1 mei 2017 het werk niet heeft hervat en geen gewettigde melding voor haar afwezigheid heeft binnengebracht. Uit de brief van de verwerende partij van 8 mei 2017, waarnaar de bestreden beslissing verwijst, blijkt voorts dat de verwerende partij ervan uitgaat dat verzoekster “ziek” is, maar daarvoor nog geen ziekteattest heeft ingediend

zoals voorgeschreven door “het ziektereglement”, zodat haar afwezigheid als onwettig moet worden beoordeeld.

Gelet op deze duidelijke en op zich afdoende redengeving, was er voor de verwerende partij geen aanleiding om in haar beslissing nog in te gaan op wat volgens verzoekster “overmacht” zou zijn. Verzoekster heeft uit de bestreden beslissing genoegzaam kunnen vernemen waarom haar afwezigheid sinds 1 mei 2017 door de verwerende partij als onwettig wordt beschouwd.

13. Het tweede middel is evenmin ernstig.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

14. Verzoekster voert in een derde middel de schending aan van artikel 73/3, § 4, van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’, alsook de schending van de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel.

Zij laat gelden dat de secretaris het verslag volgens hetwelk geen re-integratieplan kon worden opgemaakt, heeft opgesteld zonder dat eerst het overleg heeft plaatsgehad dat voorgeschreven is door artikel 73/3, § 4, van het koninklijk besluit van 28 mei 2003. Een dergelijk overleg, zo stelt verzoekster, is nochtans evident, aangezien “de modaliteiten van aangepast werk zoals gesteld door de arbeidsgeneesheer (preventieadviseur) mogelijks voor diversifiërende uitleg vatbaar zijn en uit dergelijk overleg het best kan blijken wat concreet binnen de mogelijkheden van de werkgever kan worden georganiseerd met het oog op een daadwerkelijke re-integratie”. Verzoekster vervolgt dat de onwettige wijze waarop werd besloten dat geen re-integratieplan kon worden opgemaakt, tot gevolg heeft gehad dat niet in aangepast werk werd voorzien, waardoor zij ook het werk niet

heeft kunnen hervatten en aldus de bestreden beslissing mede door de voormelde onwettigheid is aangetast.

Beoordeling

15. Anders dan de verwerende partij het ziet, is het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’, op het ogenblik van het nemen van de bestreden beslissing, krachtens zijn artikel 1, gelezen in samenhang met artikel 2, § 1, tweede lid, 1°, a, en 2°, van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ van toepassing op verzoekster en de verwerende partij.

Overeenkomstig artikel 79, § 1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996, luidens hetwelk onder meer de werknemers – onverminderd de bepalingen van artikel 32*duodecies* van de wet, die in dit geval niet van toepassing zijn – bij de arbeidsgerechten een vordering kunnen instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, zou het op het eerste gezicht niet tot de bevoegdheid van de Raad van State behoren om zich uit te spreken over een grief die de wettigheid betwist van een beslissing van de verwerende partij om ten aanzien van verzoekster geen re-integratieplan op te stellen, wegens miskenning van de voorschriften van het koninklijk besluit van 28 mei 2003, zoals bijvoorbeeld het voorschrift dat voorafgaand overleg met onder meer de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet plaatshebben.

Hoe dan ook heeft zo’n aangevoerde onwettigheid op het eerste gezicht geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid van de thans bestreden beslissing, die de niet-gewettigde afwezigheid van verzoekster op het werk vaststelt vanaf 1 mei 2017. Het hangt immers niet af van het al dan niet tot stand komen van een wettig re-integratieplan of de afwezigheid van verzoekster al dan niet als gewettigd kan worden beschouwd.

16. Het derde middel lijkt aldus niet tot de nietigverklaring van de bestreden beslissing te kunnen leiden en is dan ook niet ernstig.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

17. Verzoekster voert in een vierde middel de schending aan van “het algemeen rechtsbeginsel en beginsel van behoorlijk bestuur uitgedrukt in de spreuk ‘patere legem quam ipse fecisti’”, het redelijkheidsbeginsel, het vertrouwensbeginsel, artikel 239 van de rechtspositieregeling en artikel 134 van 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’.

Verzoekster argumenteert dat zij afwezig is omwille van een geldige reden of dat zij minstens getroffen is door een situatie die als overmacht kan worden beschouwd. Zij is immers niet meer ziek, maar zij kan het werk niet hervatten omdat de verwerende partij niet in aangepast of ander werk voor haar voorziet. Op grond van de in het middel aangevoerde beginselen en reglementaire bepalingen moet zij nog altijd worden beschouwd als zijnde in dienstactiviteit, zo besluit verzoekster.

Beoordeling

18. Artikel 239 van de rechtspositieregeling en artikel 134 van het voornoemde besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 bepalen dat een personeelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig is, zich bevindt in een toestand van non-activiteit. Een personeelslid dat afwezig is in geval van overmacht bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit.

19. Artikel 73/3, § 3, 2°, van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’, zoals het van toepassing was op het ogenblik van het nemen van de bestreden beslissing, bepaalt dat wanneer een definitieve ongeschiktheid is vastgesteld om het overeengekomen werk uit te voeren, maar aangepast werk of ander werk wel mogelijk is, de werkgever aan de werknemer binnen een termijn van maximum twaalf maanden na ontvangst van de re-integratiebeoordeling een re-integratieplan moet bezorgen.

Na de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van 14 april 2017 over haar medische geschiktheid kon verzoekster derhalve reeds weten dat de mogelijkheid bestond dat de verwerende partij op 1 mei 2017 geen re-integratieplan zou hebben opgemaakt en er voor haar op dat ogenblik geen aangepast werk beschikbaar zou zijn.

In een e-mail van 28 april 2017 stelde de secretaris van het OCMW verzoekster ervan in kennis dat geen alternatieve tewerkstelling kon worden aangeboden en dat het OCMW verzoekster als ziek zou blijven beschouwen.

De omstandigheid dat er volgens de secretaris geen alternatieve tewerkstelling beschikbaar was en er geen re-integratietraject zou worden gevolgd, lijkt verzoekster niet vrij te stellen van de verplichting die als werkneemster van de verwerende partij op haar rust om haar afwezigheden op het werk te wettigen. Niet ten onrechte, zo lijkt, stelt de secretaris in zijn brief van 8 mei 2017 gericht aan verzoekster dat “[h]et feit dat de arbeidsgeneesheer [haar] arbeidsgeschikt verklaarde mits aangepast werk, [haar niet] ontslaat [...] van de verplichtingen die opgenomen zijn in het arbeidsreglement en meer specifiek het ziektereglement”. Verzoekster wijst geen enkele rechtsgrond aan die haar ervan zou vrijstellen haar afwezigheid op het werk te wettigen. De in het middel aangevoerde reglementaire bepalingen en beginselen lijken die rechtsgrond alvast niet te bieden.

De verklaring van de arbeidsgeneesheer-preventieadviseur van 14 april 2017 lijkt dan weer geen verantwoording te kunnen bieden, aangezien die geen volledige arbeidsongeschiktheid vaststelt.

Voorts kan op het eerste gezicht niet worden ingezien dat het ontbreken van aangepast werk voor verzoekster in hoofde van de verwerende partij een rechtsplicht zou hebben doen ontstaan om haar een dienstvrijstelling te verlenen.

Ten slotte brengt de afwezigheid van aangepast werk verzoekster niet in een situatie van overmacht die het haar onmogelijk zou hebben gemaakt zich op het werk aan te bieden en aanwezig te zijn, dan wel haar afwezigheid op het werk te wettigen. Indien de afwezigheid van verzoekster te verklaren zou zijn door haar medische ongeschiktheid voor het haar opgedragen werk, dan lijkt die ongeschiktheid te moeten worden verantwoord door een medisch attest.

Op 30 mei 2017 lijkt de verwerende partij derhalve te hebben mogen vaststellen dat verzoekster zich sinds 1 mei 2017 niet had aangeboden, noch een ziekteattest had ingediend, zodat zij sindsdien ongewettigd afwezig was.

20. Het vierde middel is evenmin ernstig.

21. Er is niet voldaan aan ten minste één van de voorwaarden gesteld in artikel 17, §§ 1 en 4, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State die cumulatief vervuld moeten zijn, wil een vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid worden toegewezen.

BESLISSING

De Raad van State verwerpt de vordering.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 22 juni 2017,
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