

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 239.924 van 21 november 2017
in de zaak A. 215.608/IX-8622**

In zake: Norbert PETRÉ
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Christophe Vangeel
kantoor houdend te 2018 Antwerpen
Lange Lozanastraat 24
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Frank Judo en Tim Souverijns
kantoor houdend te 1000 Brussel
Keizerslaan 3
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 14 april 2015, strekt tot de nietigverklaring van “de beslissing van de [...] directeur van school Zaveldal, van 15 december 2014 om [Norbert Petré] met ingang van 1 december 2014 te ontslaan”.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Diane Mareen heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij en de verwerende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 13 november 2017.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Guillaume Vyncke, die *loco* advocaat Christophe Vangeel verschijnt voor de verzoekende partij, is gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Diane Mareen heeft een met dit arrest andersluidend 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. Verzoeker is vast benoemd leerkracht beroepsgerichte vorming aan de school voor buitengewoon secundair onderwijs Zaveldal, waarvan de Vlaamse Gemeenschapcommissie het schoolbestuur is.

3.2. Nadat verzoeker op 21 december 2001 het totaal aantal inzetbare dagen ziekteverlof heeft overschreden, stelt de verwerende partij bij beslissing van 19 april 2002 vast dat hij sedert 22 december 2001 van rechtswege ter beschikking is gesteld wegens ziekte.

Van 6 mei 2002 tot 31 augustus 2002 wordt verzoeker ter beschikking gesteld (TBS) wegens persoonlijke aangelegenheden.

Tijdens het schooljaar 2002-2003 volgt een volledige loopbaanonderbreking en het erop volgende schooljaar 2003-2004 opnieuw een TBS wegens persoonlijke aangelegenheden.

Vervolgens verkrijgt verzoeker voor de schooljaren 2004-2005 en 2005-2006 een statuut van afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden.

Vanaf het schooljaar 2006-2007 tot het schooljaar 2010-2011 neemt verzoeker voltijdse loopbaanonderbreking.

Voor de drie volgende schooljaren, 2011-2012 tot 2013-2014 is verzoeker opnieuw ter beschikking gesteld wegens persoonlijke aangelegenheden.

Dan heeft verzoeker de mogelijkheden voor TBS wegens persoonlijke aangelegenheden en voor volledige loopbaanonderbreking uitgeput.

3.3. Met ingang van 1 september 2014 wordt verzoeker ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking omdat geen vacante uren voor hem beschikbaar zijn in de school Zaveldal.

Bij brief van 17 oktober 2014 wordt hem door de voorzitter van de Vlaamse re-affectatiecommissie meegedeeld dat hij gere-affecteerd wordt voor 36/36 administratieve ondersteuning aan “SG GO Brussel, Oud-Strijderslaan 200, 1140 Evere” met ingang van 25 oktober 2014. Verzoeker stelt hiertegen bezwaar in.

3.4. Bij 6 november 2014 gedateerde maar volgens de poststempel op 10 november 2014 aangetekend verstuurd brief laat de directie van Zaveldal aan verzoeker het volgende weten:

“In een schrijven uitgaande van de Vlaamse reffectatiecommissie van 17/10/2014 ben je toegewezen aan onze school als administratieve ondersteuning voor 36/36. Ik weet dat je ook een bezwaarschrift hebt ingediend, maar dit zal niet aanvaard worden. Je zal hiervan op de hoogte gebracht worden door het ministerie in de loop van volgende week. Je moest bij ons starten op maandag 3/11/2014 en tot op heden hebben we je nog steeds niet gezien. Na meerdere telefoontjes moet ik je echter melden dat je ofwel een doktersattest moet binnenbrengen voor je afwezigheid ofwel dat je onwettig afwezig bent. Je kan ook je ontslag indienen als je niet akkoord bent met je toewijzing. Kan je mij zo snel mogelijk laten weten wat je bedoelingen zijn en of we je nog mogen verwachten?”

Naar de verwerende partij stelt, neemt de directie nog verschillende malen tevergeefs telefonisch contact op met verzoeker.

3.5. Met een aangetekende brief van 14 november 2014 laat de Vlaamse reffectatiecommissie aan verzoeker weten dat zijn bezwaarschrift “tegen zijn toewijzing van 36/36 administratieve ondersteuning aan SG GO Brussel, Oud-Strijderslaan 200, 1140 Evere” werd afgewezen.

3.6. Bij aangetekende brief van 15 december 2014 deelt de directeur van Zaveldal verzoeker het volgende mee:

“Verwijzend naar ons eerder aangetekend schrijven van 6 november 2014 i.v.m. uw reffectatie aan school Zaveldal in de functie van administratieve hulp, moet ik U meedelen dat ingevolge geen reactie hierop het Departement Onderwijs uw verloning van de maand november zal terugvorderen en dit wegens onwettige afwezigheid.

Het decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs – artikel 60, definitieve ambtsneerlegging is duidelijk dat wanneer een personeelslid, na een afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan 10 kalenderdagen afwezig blijft dit automatisch leidt tot ontslag

Dit heeft tot gevolg dat U vanaf 01 december 2014 niet meer in dienst staat van het onderwijs in school Zaveldal.

Voor verdere informatie kan U steeds contact opnemen met de school.”

3.7. Op 18 december 2014 neemt de directeur Personeel en HRM van de verwerende partij besluit nr. 14/1031 ‘houdende wedertewerkstelling van de heer Norbert Petré als administratieve hulp bij Zaveldal, school voor aangepast

beroepsonderwijs'. Dit besluit formaliseert de beslissing dat verzoeker met ingang van 3 november 2014 wedertewerkgesteld wordt als administratieve hulp in de school Zaveldal.

3.8. Op 18 december 2014 neemt de directeur Personeel en HRM van de verwerende partij besluit nr. 14/1037 'houdende het ontslag van de heer Norbert Petré als vastbenoemd leraar BGV (sanitair) bij Zaveldal, school voor aangepast beroepsonderwijs'. De directeur stelt vast dat verzoeker "met ingang van 3 november 2014 zijn dienst niet heeft hervat en dit zonder de onderwijsinstelling te verwittigen" en besluit tot zijn ambtshalve ontslag. Verzoeker weersprekt niet dat dit besluit hem per brief van 18 december 2014 is bezorgd.

3.9. Op 19 december 2014 vraagt verzoeker om overleg met de directeur van Zaveldal. Dit gesprek, waarin de directeur het ontslag toelicht en het 'onomkeerbaar' noemt, heeft plaats op 5 januari 2015.

Op 22 januari 2015 stuurt verzoeker drie "ziekteattesten PERS 16" aan de directeur van Zaveldal. Eén attest dateert van 28 oktober 2014 en verklaart verzoeker werkonbekwaam van 3 november 2014 tot 30 november 2014. De twee andere attesten dekken de periode van 1 december 2014 tot 31 januari 2015.

IV. Nadere omschrijving van het voorwerp van het beroep

4. Uit de stukken van het administratief dossier blijkt, zoals is aangegeven in het feitenrelaas, dat de beslissing tot ontslag van verzoeker uitgaat van de directeur Personeel en HRM.

Die beslissing is geformaliseerd op 18 december 2014 in besluit nr. 14/1037.

De brief van de directeur van de school, die reeds dateert van 15 december 2014, is een loutere kennisgeving. Dat die kennisgeving aan de formalisering van het ontslagbesluit voorafgaat, doet niet anders besluiten.

Het beroep wordt geacht gericht te zijn tegen besluit nr. 14/1037 van de directeur Personeel en HRM van 18 december 2014.

V. Ontvankelijkheid van het beroep

5.1. De verwerende partij werpt op dat het verzoek dat is gericht tegen een loutere kennisgeving, onontvankelijk is naar voorwerp.

5.2. Wat verzoeker met zijn verzoekschrift onmiskenbaar beoogt te bestrijden, is de beslissing tot zijn ontslag. Dat verzoeker een kennisgeving ontving die aan de formalisering van het ontslagbesluit voorafgaat, kan zijn verwarring verklaren. Een verkeerde kwalificatie van de bestreden akte brengt hoe dan ook niet *ipso facto* mee dat het verzoekschrift onontvankelijk is. Hiervóór heeft de Raad, op grond van zijn inquisitoriale bevoegdheid en zonder afbreuk te doen aan de rechten van verweer, dit voorwerp gelokaliseerd en bepaald.

5.3. De exceptie, die de verwerende partij in haar laatste memorie overigens niet meer handhaaft, wordt verworpen.

VI. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. In een eerste middel voert verzoeker aan dat het ontslag door een onbevoegd persoon werd gegeven. Nergens blijkt dat de Vlaamse Gemeen-

schapscommissie als schoolbestuur deze bevoegdheid heeft gedelegeerd aan de directeur van Zaveldal.

Beoordeling

7. Zoals hiervóór is verduidelijkt, heeft de schooldirecteur enkel kennis gegeven van de beslissing tot ontslag, maar is hij niet de auteur ervan.

Het middel mist feitelijke grondslag.

B. Tweede en derde middel

Standpunt van de partijen

8. Verzoeker voert in zijn *tweede middel* de schending aan van het recht om zijn standpunt naar voor te brengen. De overheid is ertoe gehouden vooraf de aard van de te overwegen maatregel mee te delen; *in casu* is dit niet gebeurd, verzoeker was niet op de hoogte dat een ontslag werd overwogen.

In een *derde middel* voert verzoeker de schending aan van artikel 60, 2°, van het decreet van 27 maart 1991 ‘betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding’ (het rechtspositiedecreet). Hij wijst op vaste rechtspraak van de Raad van State, stellende dat deze vorm van definitieve ambtsneerlegging steunt op een vermoeden van vrijwillig ontslag. In deze zaak werd op 6 (*versta*: 10) november 2014 een brief gestuurd naar verzoeker waarin werd meegedeeld dat hij moest starten op 3 november 2014 maar dat hij nog niet was komen opdagen. Tevens werd gevraagd te laten weten wat zijn bedoelingen waren. Na meer dan tien kalenderdagen afwezigheid heeft de verwerende partij echter niet nagegaan of hij een reden had om afwezig te blijven. De verwerende partij beschikte over onvoldoende gegevens om te besluiten tot een vermoeden van vrijwillig ontslag.

9. De verwerende partij antwoordt dat verzoeker op 10 november 2014 per aangetekende brief ervan in kennis werd gesteld dat hij met ingang van 3 november 2014 ongewettigd afwezig was. De inhoud van deze brief laat aan duidelijkheid niets te wensen over: verzoeker wordt ingelicht dat hij ongewettigd afwezig is en hem wordt gevraagd om zijn opmerkingen en beweegredenen met betrekking tot zijn ongewettigde afwezigheid kenbaar te maken. Er werd aldus tegemoetgekomen aan de verplichtingen die de hoorplicht met zich meebrengt; verzoeker werd uitgenodigd om zijn bezwaren kenbaar te maken. Pas na ontvangst van de aangetekende brief van 15 december 2014, waarbij hem werd meegedeeld dat hij sedert 1 december 2014 ambtshalve ontslagen is, nam verzoeker voor het eerst telefonisch contact op met de directeur van Zaveldal. Een bestuurde die weigert gevolg te geven aan een oproeping om gehoord te worden kan zich niet beroepen op de schending van de hoorplicht.

De verwerende partij onderstreept dat verzoeker nooit heeft gereageerd op de brief van 10 november 2014 om standpunt in te nemen met betrekking tot zijn ongewettigde afwezigheid en dat ook de verschillende telefonische oproepen vanwege de directie tijdens de maand november, onbeantwoord bleven.

Dat de brief van 10 november 2014 niet uitdrukkelijk vermeldt dat een ontslag van ambtswege werd overwogen, verandert volgens de verwerende partij evenmin iets aan de wettigheid van het gegeven ontslag. Verzoeker is sedert 1997 als personeelslid verbonden aan Zaveldal. Als personeelslid met zoveel jaren dienst moest hij weten, zelfs zonder dat zijn dienst uitdrukkelijk wijst op de toepasselijke bepaling, dat hij elke afwezigheid op een doorlopende wijze dient te verantwoorden met de daartoe voorziene documenten en dat hij, indien hij zulks nalaat te doen, een ambtshalve ontslag riskeert. De brief van de directeur van Zaveldal vermeldt uitdrukkelijk dat verzoeker “onwettig afwezig” is. Verzoeker wist goed genoeg, minstens behoorde hij er van op de hoogte te zijn dat een ongewettigde afwezigheid gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen automatisch zijn ontslag met zich meebrengt. Verzoeker kan dan

ook niet nuttig betogen dat hij er niet van op de hoogte was dat een ontslag werd overwogen.

In casu waren er volgens de verwerende partij vervolgens “verschillende redenen om aan te nemen dat de verzoeker met zijn afwezigheid een verwijdering uit zijn functie nastreefde”:

“38. De verwerende partij herinnert er vooreerst aan dat de periode van onwettige afwezigheid een aanvang nam op de eerste dag dat de verzoeker de functie van administratieve ondersteuning van Zaveldal moest opnemen, een functie die hem, wegens het gebrek aan beschikbare lesuren, bij wijze van reffectatie werd toegekend.

Verzoeker kon zich niet vinden in deze toewijzing, en stelde daartegen bezwaar in bij de Vlaamse Reffectatiecommissie. Die verwierp het bezwaar echter, omdat het beweerd niet administratief onderlegd zijn, hetgeen de verzoeker als bezwaar naar voren schoof, geen wettige reden is om een reffectatie of wedertewerkstelling te weigeren. De verzoekende partij was dus duidelijk niet tevreden met zijn reffectatie, [...] De verwerende partij kon de reden voor de afwezigheid van verzoeker dus zoeken in het feit dat hij geen zin had om administratieve taken op te nemen. De verwerende partij kon uit dit gegeven dan ook terecht afleiden dat verzoeker een ontslag uit zijn functie beoogde. De brief van 10 november 2014 (datum poststempel) vanwege de directeur van Zaveldal vangt overigens aan met een verwijzing naar het bezwaarschrift dat verzoeker tegen zijn reffectatie heeft ingediend. Dit toont aan dat de directeur er toen al rekening mee hield dat de afwezigheid van verzoeker ingegeven kon zijn door het gegeven dat hij geen zin had om administratieve taken uit te oefenen. Daarnaast was er ook geen enkele reden voor de verwerende partij om het achterliggende motief voor de afwezigheid van de verzoeker in de medische sfeer te zoeken. Hoewel verzoeker er in de brief van 10 november 2014 op wordt gewezen dat hij zijn afwezigheid alleen maar kan wettigen indien hij een doktersattest binnenbrengt, heeft hij daar geen gevolg aan gegeven. Verwerende partij beschikte dus op het ogenblik dat zij de beslissing nam om het ambtshalve ontslag van verzoeker vast te stellen [...] over geen enkel doktersattest om daarop de afwezigheid van verzoeker te steunen. Verzoekende partij, die als enige dergelijke attesten kon voorleggen, vond dat toen ook niet nodig.

Bovendien was er voor de verwerende partij, onafgezien van het feit dat verzoeker geen doktersattesten voorlegde, ook geen reden om te vermoeden dat verzoeker afwezig was wegens medische redenen. Afgezien van de periode vóór mei 2002 [...] zijn de verschillende afwezigheden van verzoeker nooit ingegeven geweest door medische redenen. [...]

36. In het licht van het voorgaande noopt het dossier van verzoeker overigens tot een opmerkelijke vaststelling.

Per brief van 22 januari 2015 en e-mailberichten van 2 februari 2015 en 5 april 2015 heeft de verzoekende partij immers verschillende doktersattesten bezorgd aan de directeur van Zaveldal, voor de periode van 3 november 2014 tot en met 30 juni 2015.

Het is vreemd dat verzoeker deze attesten pas maanden na de aanmaning van 10 november 2014 aan de directeur van Zaveldal heeft bezorgd, hoewel hij het eerste attest, voor de periode van 3 november 2014 t.e.m. 30 november 2014 – zijnde de periode van afwezigheid die tot zijn ambtshalve ontslag heeft geleid – reeds in zijn bezit had op 28 oktober 2014.

Wat er ook van zij, het kan verwerende partij niet worden verweten dat zij met deze attesten geen rekening hield, nu deze haar onbekend waren.

[...]

Dat verzoeker deze attesten niet heeft opgestuurd omdat zij niet wist aan wie zij die moest bezorgen, zoals hij beweert in zijn brief van 22 januari 2015, overtuigt hoegenaamd niet. In zijn brief van 10 november 2014 stelt de directeur van Zaveldal uitdrukkelijk dat verzoeker zijn afwezigheid slechts kan wettigen indien hij een doktersattest binnenbrengt, zodat het evident is dat verzoeker die attesten bij de directeur diende binnen te brengen. Bovendien werd hoger reeds vermeld dat verzoeker goed genoeg wist, minstens behoorde te weten dat die attesten noodzakelijk zijn om zijn afwezigheid te wettigen. Indien verzoeker werkelijk niet wist bij wie hij die attesten moest binnenbrengen, had zich altijd kunnen informeren. Dat verzoeker dat niet gedaan heeft, is eens te meer een indicatie dat verzoeker zijn administratieve functie gewoonweg niet wilde opnemen.

Allicht vormt dat ook de reden waarom de verzoekende partij in zijn verzoekschrift met geen woord rept over deze attesten.

[...]

38. Rekening houdend met de concrete gegevens die voor de verwerende partij op het ogenblik van de bestreden beslissing beschikbaar waren, met name de geëxpliciteerde ontevredenheid van verzoeker met zijn ‘administratieve’ functie, het gebrek aan doktersattesten, het feit dat de verwerende partij ook niet kon vermoeden dat medische redenen aan de oorzaak van de afwezigheid lagen en de afwezigheid van enige reactie van verzoeker op de schriftelijke en telefonische aanmaningen vanwege de verwerende partij, kan het de verwerende partij niet worden verweten dat zij is overgegaan tot de vaststelling van het ambtshalve ontslag van verzoeker, in toepassing van artikel 60, 2° van het decreet van 27 maart 1991.”

10. In de memorie van wederantwoord repliceert verzoeker dat de brieven van de reffectatiecommissie van 17 oktober 2014 en 14 november 2014 hem doorverwijzen naar Horta te Evere en niet naar Zaveldal. Hij geeft aan, niet te weten waar de doktersattesten moesten worden gestuurd door de onduidelijke situatie. Doktersattesten werden gemaïld maar geweigerd, het was voor verzoeker volstrekt onduidelijk wat er aan de hand was en tot wie hij zich diende te richten. Verzoeker stelt dat doktersattesten reeds in zijn bezit waren op 28 oktober 2014,

“maar werden door onduidelijkheden pas verstuurd naar Zaveldal, omdat zij het ontslag opstuurden”.

Verzoeker wijst nog erop dat hij bij de aanmaning van 10 november 2014 nog geen antwoord van de reaffectatiecommissie had gekregen.

Beoordeling

11. De verwerende partij betwist uitdrukkelijk niet, en terecht, dat de hoorplicht van toepassing is op het ambtshalve ontslag na een periode van ongewettigde afwezigheid. Zij erkent even uitdrukkelijk dat het bestuur enkel tot bedoeld ontslag mag overgaan wanneer, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, het vermoeden dat de ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven, als gewettigd en niet als weerlegd voorkomt. Het bestuur moet nagaan of in het concrete geval dat hem voorligt, er tegenaanwijzingen bestaan die dat vermoeden ontkrachten. Het bestuur mag enkel tot ontslag overgaan wanneer, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, het vermoeden dat de ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven, niet geacht kan worden weerlegd te zijn, aldus nog steeds terecht de verwerende partij in haar memorie van antwoord.

Tot daar zien beide partijen – en de Raad van State – het een-der.

12. De Raad van State valt de verwerende partij ook hierin bij dat het horen van het personeelslid niet noodzakelijk mondeling moet gebeuren en dat een bestuurde “die weigert gevolg te geven aan een oproeping om gehoord te worden [...] zich niet [mag] beroepen op de schending van de hoorplicht”.

13. Op het punt van de concrete toepassing van deze principes op de voorliggende zaak, kan de Raad de zienswijze van de verwerende partij evenwel niet volgen.

14. De toepassing van artikel 60, 2°, van het rechtspositiedecreet veronderstelt vooreerst dat het betrokken personeelslid meer dan tien kalenderdagen zonder geldige reden afwezig is.

Voorts vermag het bestuur tot een dergelijk ontslag van ambtswege bij ordemaatregel slechts te besluiten wanneer, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, het vermoeden dat de betrokken ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven, niet geacht kan worden weerlegd te zijn. Daarbij is het van geen belang of het door de betrokkene aangebrachte motief ter weerlegging van dat vermoeden de toets van de wettigheid kan doorstaan. Dat motief moet immers als een louter feitelijk gegeven in aanmerking worden genomen.

15. Al wat voorafgaat mag vaste rechtspraak heten, zoals blijkt uit de door verzoeker ingeroepen arresten nr. 64.018 van 15 januari 1997, nr. 112.634 van 19 november 2002 en nr. 216.182 van 7 november 2011, maar bijvoorbeeld ook uit de arresten nr. 132.230 van 10 juni 2004, nr. 172.070 van 11 juni 2007, nr. 196.545 van 1 oktober 2009, nr. 200.559 van 8 februari 2010, nr. 225.003 van 7 oktober 2013, nr. 232.004 van 28 juli 2015, nr. 235.974 van 4 oktober 2016, nr. 236.821 van 19 december 2016 en nr. 237.335 van 9 februari 2017 – om er slechts enkele te noemen.

16. De eerste dag afwezigheid van verzoeker was maandag 3 november 2014. Bij ononderbroken ongewettigde afwezigheid betekent dit dat het bestuur alleszins niet eerder dan op donderdag 13 november 2014 vermocht vast te stellen dat verzoeker méér dan tien kalenderdagen ongewettigd afwezig is gebleven. Pas dan vermocht het bestuur de procedure van ambtshalve ontslag wegens postverlating op te starten.

17. Opdat de belanghebbende op nuttige wijze zijn standpunt over wat hem boven het hoofd hangt naar voor kan brengen, moeten heel wat modaliteiten zijn vervuld. Zo zal het bestuur onder meer de betrokkene behoorlijk moeten uitnodigen om dat standpunt kenbaar te maken, meer in het bijzonder moeten

op voorhand de verwijtbare feiten precies worden omschreven, alsook de maatregel die het bestuur van plan is te nemen en de juridische grondslag ervan. Het tijdstip waarop de betrokkene wordt gehoord moet worden meegedeeld, of de wijze waarop dit horen eventueel schriftelijk kan gebeuren, waarbij het bestuur een redelijke termijn moet laten, zodat de betrokkene in staat gesteld wordt zijn verweer behoorlijk voor te bereiden.

Dat een personeelslid een lange staat van dienst heeft en om die reden geacht wordt te weten dat afwezigheden steeds gewettigd moeten worden, ontslaat het bestuur niet van deze verplichtingen.

18. Niet blijkt dat verzoeker ná de tien kalenderdagen afwezigheid te rekenen vanaf 13 november 2014 behoorlijk verwittigd werd en specifiek om opheldering voor zijn afwezigheid is verzocht, waarbij gewag wordt gemaakt van de mogelijkheid van het ontslag van ambtswege zoals bedoeld in artikel 60, 2°, van het rechtspositiedecreet.

De brief die de verwerende partij op 10 november 2014 heeft gestuurd aan verzoeker is niet enkel voorbarig – verzoeker is op dat ogenblik nog geen tien kalenderdagen afwezig. Ze vermeldt ook enkel een vraag naar een doktersattest ter wettiging van zijn afwezigheid, suggereert dat verzoeker zelf ontslag kan indienen, polst naar zijn bedoelingen “of we je nog mogen verwachten” maar stelt geenszins een ambtshalve ontslag met toepassing van artikel 60 van het rechtspositiedecreet in het vooruitzicht, laat staan een termijn of procedure voor verzoeker om zijn verweer hieromtrent te voeren. De brief stelt zelfs niet eens in het vooruitzicht dat gebeurlijk later die procedure van ambtshalve ontslag op verzoekers situatie betrokken zou kunnen worden.

Ten overvloede zij nog vastgesteld dat de brief van 10 november 2014 niet enkel verzuimt om het dreigende ontslag te duiden en de daarmee samenhangende procedure op te starten. Het is ook de éérste brief aan verzoeker waarin hem met zoveel woorden wordt gemeld dat hij op 3 november 2014 ver-

wacht werd in Zaveldal; de chronologisch vroegere stukken die verzoeker ontving vermelden als reffectatie de scholengroep waartoe Zaveldal behoort met een ander adres dan het adres van Zaveldal. De verwerende partij verwijt verzoeker niet telefonisch bereikbaar te zijn geweest in die periode, en erkent op die wijze dat zij verzoeker ook niet op een andere wijze heeft ingelicht over de plaats waar hij verwacht werd op te dagen. Verzoeker heeft zich weliswaar ook op het andere adres nooit aangemeld, maar evenzeer was hij op 3 november 2014 nog niet ingelicht over het lot van zijn bezwaar tegen zijn reffectatie als administratieve ondersteuning. Hij was wel in het bezit van een ziekte-attest. Kan hem worden verweten dat hij dit attest niet dadelijk aan het schoolbestuur heeft bezorgd, het laat wel begrijpen waarom hij zich niet vertoont in de school.

19. Nergens blijkt dat de verwerende partij, toen de afwezigheid van verzoeker sedert 13 november 2014 bleek op te lopen tot tien kalenderdagen en meer, nog bij hem heeft gepeild naar zijn intentie om zijn rechtsband met het bestuur te verbreken, dan wel naar de reden die hij had of meende te hebben om uit de dienst weg te blijven. Enkel het antwoord op die vraag kon gebeurlijk rechte het nemen van de bestreden maatregel genoegzaam verantwoorden.

De verwerende partij spreekt niet tegen dat verzoeker in het bezit was van een doktersattest van 28 oktober 2014, dus niet *post factum* opgesteld maar aan de periode van afwezigheid voorafgaand. Dat verzoeker nalaat dit attest dadelijk aan de school te bezorgen kan mogelijk een weerslag hebben op de vraag of het in aanmerking mag worden genomen om de afwezigheid te wettigen. Het betoog van de verwerende partij dat zij niet tijdig in het bezit is gesteld van dit attest kan in het kader van de huidige procedure echter niet overtuigen, aangezien zij net heeft nagelaten verzoeker uit te nodigen om op een nuttig moment opheldering te verschaffen over zijn intentie om het ambt al dan niet neer te leggen. Het feit dat verzoeker een doktersattest bezat en nádat hem het ontslag is meegedeeld plots wel in actie schoot en dit attest heeft pogen voor te leggen, wijzen eerder in de richting dat, mocht hij daartoe procedureel de kans hebben gekregen, hij getracht zou hebben zijn afwezigheid te rechtvaardigen zodat die af-

wezigheid – ongeacht of ze gewettigd is – niet mocht worden gezien als een vrijwillige uitdiensttreding.

20. Het tweede en het derde middel zijn gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van de directeur Personeel en HRM van de Vlaamse Gemeenschapscommissie van 18 september 2014 houdende het ontslag van ambtswege van Norbert Petré.

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 200 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 21 november 2017, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren