

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

nr. 250.430 van 27 april 2021
in de zaak A. 224.555/IX-9244 (I)
A. 224.559/IX-9245 (II)
A. 227.019/IX-9481 (III)

In zake:

I. + II. + III.
Luc VERWINNEN
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Rudi Bollen
kantoor houdend te 3000 Leuven
Sint-Maartenstraat 8
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

I. + II. + III.
INFRABEL, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

III.
HR RAIL, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

tussenkommende partij:

II.
HR RAIL, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. De beroepen in de zaken A.224.555 en A. 224.559, ingesteld op 16 februari 2018, strekken tot de nietigverklaring van de beslissing van het directiecomité van de nv Infrabel van 5 december 2017, waarbij het voorstel van 5 juli 2017 om Luc Verwinnen een ‘aanschrijving slecht’ toe te kennen, wordt goedgekeurd.

Het beroep in de zaak A.227.019, ingesteld op 20 december 2018, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de algemeen directeur van de nv HR Rail van 25 oktober 2018, waarbij Luc Verwinnen van ambtswege wordt ontslagen met ingang van 29 oktober 2018.

II. Verloop van de rechtspleging in de drie zaken

2. De nv Infrabel, in de zaak A. 224.555, en de nv HR Rail, in de zaken A. 224.559 en A. 227.019, hebben een memorie van antwoord ingediend, en de verzoekende partij heeft in de drie zaken een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch heeft over de drie zaken een verslag opgesteld.

De verzoekende partij heeft in de drie zaken een verzoek tot voortzetting ingediend en de verwerende partijen hebben in de drie zaken een enige laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 19 april 2021.

Staatsraad Patricia De Somere heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Rudi Bollen, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Sofya Buelens, die *loco* advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke verschijnt voor de verwerende partijen en voor de tussenkomende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch 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 en regelgeving

3.1. Verzoeker is sedert 19 augustus 2002 als technicus elektromecanicien (elm) seininrichting in statutaire dienst van de NMBS, thans de nv HR Rail. Hij is tewerkgesteld bij de nv Infrabel.

Op 30 januari 2014 start verzoeker een proefperiode als hoofdtechnicus elm seininrichting in het arrondissement Brussel-Zuid. Op 13 april 2015 wordt hij bij ordemaatregel overgeplaatst naar het arrondissement Brussel-Noord. Op 29 september 2015 (aanvangsdatum nadien geregulariseerd naar 31 januari 2015) wordt hij bevorderd tot hoofdtechnicus elm seininrichting.

3.2. Op 5 juli 2017 formuleert de onmiddellijke chef van verzoeker een voorstel tot het toekennen van de vermelding ‘slecht’ in de ‘aanschrijving voor het tweede semester 2017’ (formulier P1052), als volgt:

“Rechtvaardigend verslag

[...]

Aankomst:

De bediende is met een Bevel tot overplaatsing verhuisd van Brussel-Zuid naar Brussel-Noord op 13.04.2015, als Hoofdtechnicus Elm Seininrichting op proef.

Werkijver:

De bediende is geslaagd als Hoofdtechnicus Elm Seininrichting op 29.09.2015.

Bij zijn duidelijk omschreven opdrachten (3. Activiteiten Maintenance Signalling, in Bijlage), voert de bediende volgende zaken niet uit:

- o Opgenomen waarden van het uitgevoerde onderhoud registreren (INES/RAMSES)
- o Opzoeken van informatie (bv. SK, Sein ...) (INES/RAMSES)
- o Het wekelijks aanmaken van de werkfiches a.d.h.v. de maandelijkse planning (SARA/RIAM)
- o Het uitgevoerde onderhoud bevestigen (Niet tot zelden) (SARA/RIAM)
- o Opvolgen van incidenten (RIOCI Calls)
- o Voorstel doen om herhaling van terugkerende storingen te voorkomen (RIOCI Calls)
- o De aanwezigheidslijst bijhouden (50 %) (Excel, Word)
- o Het dagelijkse werk verdelen en medewerkers voorzien voor avond- en/of weekenddienst (Varia)
- o Beheersen van veiligheidsmaatregelen en het gebruik van PBM's (Varia)
- o Verslagen van Saferail opstellen TOS (Varia)

Hij heeft voor deze taken weinig of geen motivatie. Hij heeft dit ook al te kennen gegeven, aangezien deze financieel minder aantrekkelijk zijn: hij heeft aangegeven dat storingen hem meer interesseren dan het inplannen van onderhoudsactiviteiten als Hoofdtechnicus. Dit betekent dat zijn meerdere (TOS) verplicht is om deze taken erbij te nemen, om de ploeg draaiende te houden (= overbelasting). Deze laatste heeft er hem ook – op regelmatige tijdstippen en in overleg met zijn meerdere – meerdere malen over aangesproken om de nodige discipline aan te wenden en zijn gedrag te veranderen. Tevergeefs. Dit resulteerde in een verlaging van zijn premiecoëfficiënt in chronologische volgorde:

Datum	Premiecoëfficiënt	Reden
Sept '16	1.0 ->0.9	TOS meldt dat bij zijn vervanging er praktisch niets gebeurd is
Okt '16	0.9 ->0.8	Voert nog steeds zijn omschreven opdrachten niet uit
Dec '16	0.8 ->0.7	Storing L36: -0.1 gedurende 1 maand
Jan '17	0.7 ->0.8	Opheffen strafmaat voor L36
Jul '17	0.8 ->0.7	Wil TOS niet vervangen en opdrachten uitvoeren

Zijn huidige premiecoëfficiënt bedraagt 0.7.

Gedrag:

- o Gebrek aan motivatie voor bovenstaande omschreven opdrachten
 - o Kan geen ploeg leiden:
 - o Hij geeft enkel de werkfiche af, zonder bijkomende uitleg van de inhoud of uitvoering van het werk
 - o Storing L36: neemt geen initiatief om de leiding te nemen waardoor de storing traag werd verholpen = verzaken van verantwoordelijkheid als Hoofdtechnicus
 - o Gedraagt zich correct in de persoonlijke contacten met de hiërarchische lijn
- Stiptheid: De bediende respecteert de diensturen.

Aantal bijlagen(s): 2

Bijlage 1: Individueel programma voor hoofdtechnicus ELM in stage/op proef
Bijlage 2: P1103 02.09.16.”

Als bijlage 1 bij dit formulier P1052 wordt een nota van 11 mei 2015 gevoegd ‘Individueel programma voor Hoofdtechnicus ELM Seinrichting in stage of op proef’ waarin de ‘Activiteiten binnen Maintenance Signalling’ worden opgesomd die verzoeker dient uit te voeren, alsook de ‘Te verwezenlijken projecten’, als volgt:

“3. Activiteiten binnen Maintenance Signalling

-INES/RAMES:

- o Opgenomen waarden van het uitgevoerde onderhoud registreren
- o Opzoeken van informatie (bv. SK, Sein ,..)

-SARA/RIAM:

- o Het wekelijks aanmaken van de werkfiches a.d.h.v. de maandelijkse planning
- o Het uitgevoerde onderhoud bevestigen
- o Actief deelnemen aan onderhoudstaken/werkzaamheden

-RIOCI Calls:

- o Opvolgen van incidenten
- o Registreren van incidenten
- o Voorstel doen om herhaling van terugkerende storingen te voorkomen
- o Tussenkomen bij onvoorziene storingen

-Draw in:

Plannen van de Seinrichting van diens zone actualiseren en zorgen voor de follow-up

-Excel, Word:

- o De aanwezigheidslijst bijhouden
- o Beheren van het magazijn (COPO)

-Varia:

- o Het dagelijkse werk verdelen en medewerkers voorzien voor avond- en/of weekenddienst
- o Controles op het terrein uitvoeren na b.v. nacht- en/of weekendwerk
- o Beheersen van veiligheidsmaatregelen en het gebruik van PBM's
- o Het naleven van de voorschriften en de reglementering
- o Het op tijd plaatsen van bestellingen
- o Stagiairs begeleiden en feed-back geven over hun prestaties op het terrein
- o Verslagen van Saferail opstellen

4. Te verwezenlijken projecten

-Het in kaart brengen van alle wissels van diens zone, volgens optuiging, in Excel:

- o Naam wissel
- o Type wissel (b.v. P300)
- o Met of zonder grendel
- o 0, 1, 2 of 3 aandrijvingen

-Het opstellen geometrie/herziening van deze wissels over een periode van 3 jaar, in Excel:
o D.i. een evenredige verdeling van geometrie/herziening
o Een kalender van deze wissels opmaken voor 2015, 2016 en 2017
(Zorg ervoor dat alles gepland wordt binnen de massificatie!)

Het opstellen van alle E811's volgens de reglementering, van elke wissel afzonderlijk, in Excel

-Gedetailleerde analyse van de storingen van diens zone:
Het opstellen van een procedure om repetitieve storingen op een gepaste manier definitief op te lossen."

Verzoeker ondertekent dit document "voor akkoord" (zonder datum).

Als bijlage 2 bij dit formulier P1052 wordt een formulier P1103 gevoegd, namelijk een 'Mededeling of vraag van het personeelslid' van 2 september 2016, waarin verzoeker stelt dat hij het werk van zijn 'Technische Onder-Sector Chef' (hierna: TOS) wil doen tijdens diens vakantie, maar dat hij vanaf 9 september 2016 nooit meer het werk van de TOS wil doen.

Zowel de N + 2 van verzoeker, als de directeur-generaal van de nv Infrabel geven hun akkoord met dit voorstel tot aanschrijving 'slecht', respectievelijk op 6 en 24 juli 2017.

3.3. Na verzoeker te hebben gehoord, sluit de beroepscommissie 'aanschrijving' in haar advies van 24 november 2017 zich aan bij dit voorstel in de volgende bewoordingen:

"Het rechtvaardigend verslag zoals opgenomen in het formulier P 1052 vermeldt een aantal professionele tekortkomingen ten laste van de heer Verwinnen:

- Voert een aantal duidelijk omschreven opdrachten niet uit;
- Heeft voor de opgesomde taken weinig of geen motivatie;
- Kan geen ploeg leiden en neemt geen initiatief om leiding te nemen.

Overeenkomstig de reglementaire bepalingen heeft voornoemd personeelslid gebruik gemaakt van de mogelijkheid om gehoord te worden door de Beroepscommissie 'Aanschrijving'.

Gelet op de stukken van het dossier met betrekking tot het voorstel van de aanschrijving 'slecht';

Gelet op de verduidelijkingen van de onmiddellijke chef tijdens de zitting alsook de verdedigingsmiddelen die door de beroeper en zijn verdediger werden aangewend;

Na erover beraadslaagd te hebben.

- De onmiddellijke chef geeft ter ondersteuning van zijn schriftelijk voorstel tot de aanschrijving ‘slecht’ dd. 5/7/2017 een uiterst precieze en duidelijke opsomming van de diverse tekortkomingen in de taakuitoefening van de heer Verwinnen;
- Ter zitting worden voormelde tekortkomingen door de onmiddellijke chef nogmaals bevestigd, en verder toegelicht en ontwikkeld;
- Aangaande deze talrijke grieven beperkt de beroeper zich tot het aanhalen van zogenaamde pesterijen, en persoonlijke aanvallen gericht naar diverse hiërarchische oversten;
- Dit eerder gratuite verdedigingssysteem wordt geenszins ondersteund door concrete feiten of stukken;
- De uiterst negatieve houding van betrokkene, bevestigd ter zitting, roept ernstige vragen op naar de uitvoering van en taken naar de toekomst toe.”

3.4. Op 5 december 2017 beslist het directiecomité van de nv Infrabel om het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ voor het tweede semester 2017 goed te keuren, “op grond van de motiveringen opgenomen in voorliggend document en het gunstig advies van de Beroepscommissie ‘Aanschrijvingen’”.

Dat is de bestreden beslissing in de zaken A.224.555 en A.224.559.

Met een aangetekende brief van 14 december 2017 wordt ze aan verzoeker ter kennis gegeven, met vermelding van de mogelijkheid om tegen deze beslissing “overeenkomstig de bepalingen van het Statuut van het personeel – Hoofdstuk VII – art. 4” beroep in te stellen. Tevens wordt verwezen naar “het Statuut van het personeel – Hoofdstuk IV – punt C, het bericht 137H-HR/2015 en de omzendbrief 23H-HR/2016”.

3.5. Op 29 januari 2018 formuleert de onmiddellijke chef van verzoeker een voorstel tot het toekennen van de vermelding ‘slecht’ in de ‘aanschrijving voor het eerste semester 2018’(formulier P1052), als volgt:

“Aankomst:

De bediende is met een Bevel tot overplaatsing verhuisd van Brussel-Zuid naar Brussel- Noord op 13.04.2015, als Hoofdtechnicus Elm Seinrichting op proef. Werkijver:

De bediende is geslaagd als Hoofdtechnicus Elm Seinrichting op 29.09.2015. Bij zijn duidelijk omschreven opdrachten (3. Activiteiten Maintenance Signalling, zie bijlage 2), voert de bediende volgende zaken niet uit:

- Opgenomen waarden van het uitgevoerde onderhoud registreren (INES/RAMSES)
- Opzoeken van informatie (bv. SK, Sein...) (INES/RAMSES)
- Het wekelijks aanmaken van de werkfiches a.d.h.v. de maandelijkse planning (SARA/RIAM)
- Het uitgevoerde onderhoud bevestigen (Niet tot zelden) (SARA/RIAM)
- Opvolgen van incidenten (RIOCI Calls)
- Voorstel doen om herhaling van terugkerende storingen te voorkomen (RIOCI Calls)
- De aanwezigheidslijst bijhouden (50%) (Excel, Word)
- Het dagelijkse werk verdelen en medewerkers voorzien voor avond- en/of weekenddienst (Varia)
- Beheersen van veiligheidsmaatregelen en het gebruik van PBM's (Varia)
- Verslagen van Saferail opstellen TOS (Varia)

Zoals reeds in zijn vorige aanschrijving vermeld, geeft de bediende blijk van zeer weinig motivatie om deze taken uit te voeren. Luc Verwinnen liet ons reeds zeer duidelijk weten dat hij nooit meer zijn TOS wil vervangen. We houden hier nu rekening mee.

Na zijn aanschrijving slecht van de eerste semester 2017 hebben we zijn CA terug op 0,8 gezet omdat we hem nog een kans wilden geven om hem te verbeteren. Na de beroepscommissie hebben we echter beslist om zijn CA te verlagen naar 0,7 omdat we geen verbetering zagen in het uitvoeren van bovenstaande punten.

We hebben hem reeds meermaals herinnerd aan de taken die we van hem verwachten. Hij stuurde ons hierover een mail op 23/11/17 waarin hij beweert dat we ons baseren op een imaginaire reglementering. Zie mail van Mr. Verwinnen in bijlage 1.

Ondanks zijn aanschrijving 'slecht' hebben we Mr Verwinnen laten meedraaien in de SID (Snelle Interventie Dienst). Dit omdat we weten dat hij dat hij hier graag deel van uitmaakt en om hem nog een kans te geven zich te verbeteren. We merken echter op dat Mr Verwinnen het moeilijk heeft om de reglementering (zie bijlage 3) bij de SID te respecteren. Om het welzijn van onze werknemers te garanderen, wordt er gevraagd om tijdens de gewone werkdagen niet meer dan 3 interventies uit te voeren en niet meer dan 6 uur te werken na 18:30u.

In 2017 heeft hij dat 3 keer niet gerespecteerd waarvan 2 keer in de tweede semester van 2017 (zie bijlage 4).

De mensen die tot de SID behoren, worden hierover geregeld geïnformeerd door hun onmiddellijke chef of ingenieur. Deze analyses worden opgevolgd voor alle SID-agenten.

Gedrag:

- Blijvend gebrek aan motivatie voor bovenstaande omschreven opdrachten
- Probeert zijn hiërarchische lijn in diskrediet te brengen
- Manipulerende en intimiderende communicatiestijl.

Twee wekelijks organiseren we een RIAM vergadering op het Arrondissement waar we onder andere het aantal interventies van de SID (snelle interventie dienst) en vele andere zaken die het onderhoud aanbelangen, analyseren.

Dit was ter ore gekomen van Mr Verwinnen. Zijn onmiddellijke chef stelde daarop vast Mr Verwinnen razend werd omwille van die analyses.

Daarop heeft hij naar vele mensen waaronder de Manager Maintenance en [X] een mail (zie bijlage 1) gestuurd waarin hij aangaf dat [X] stiekem statistieken maakt over hoeveel Mr Verwinnen zou verdienen. Hij snapt duidelijk niet waarom we statistieken over de SID maken en hij voelt zich persoonlijk aangevallen. Terwijl de ganse opzet als doel heeft om de dienstverlening te verbeteren en alle personeelsleden die in de SID zitten, zijn in deze analyse opgenomen.

Dit typeert de manier van communiceren van Mr. Verwinnen om zo mensen onder druk te zetten maar dit is zeer belastend voor de betrokken personen. Sinds Mr Verwinnen voor de beroepscommissie is verschenen, zien we dan ook geen enkele verbetering in zijn taken, houding en gezag.

Het is moeilijk om Mr. Verwinnen taken te laten uitvoeren die hij niet graag doet maar die eigen en noodzakelijk zijn aan zijn job. Door zijn manipulerende en intimiderende manier van communiceren beïnvloedt hij vaak negatief wat we hem verwachten en ontsnapt hij hier dan aan. Hij laat die taken dan over aan andere collega's.

Stiptheid: De bediende respecteert de diensturen.

Zie bijlages:

Bijlage 1: Mail van Mr. Verwinnen

Bijlage 2: Nota van [X]

Bijlage 3: Consigne snelle interventiedienst (SID) van het arrondissement Brussel-Noord

Bijlage 4: Analyse Interventie tussenkomsten van de SID 2017.”

Zowel de N + 2 van verzoeker, als de directeur-generaal van de nv Infrabel geven hun akkoord met dit voorstel tot aanschrijving ‘slecht’, respectievelijk op 29 en 30 januari 2018.

3.6. Na verzoeker te hebben gehoord, sluit de beroepscommissie ‘aanschrijving’ zich in haar advies van 26 april 2018 niet aan bij dit voorstel, en adviseert zij het directiecomité van de nv Infrabel de aanschrijving ‘slecht’ niet te bevestigen, overwegende dat:

“- de opsomming van diverse grieven en tekortkomingen in hoofde van de beroeper aangehaald in het tweede voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ dd. 29 januari 2018 grotendeels overeenstemt met deze vermeld in de eerste aanschrijving ‘slecht’, bevestigd door de Beroepscommissie dd. 24 november 2017 en bekrachtigd door het Directiecomité dd. 5 december 2017;
- de korte periode tussen beide negatieve beoordelingen, niet voldoende was om beroeper toe te laten, zo mogelijk, een verbetering in zijn taakuitoefening te brengen en dit aan zijn hiërarchische oversten te bewijzen;
- de lijst van diverse tekortkomingen aangehaald onder de noemer ‘Werkijver’, bladzijde 2 van het rechtvaardigende verslag dd. 29 januari 2018 van de onmiddellijke chef, te weinig concrete feiten, gebeurtenissen of gebrekkige uitvoering van taken vermeldt, derwijze dat beroeper zich hieromtrent onvoldoende kan verdedigen;
- ook niet wordt aangetoond dat, gedurende voornoemde tijdspanne, beroeper, mondeling of schriftelijk door zijn hiërarchie werd aangemaand om, alsnog en zo nodig zijn werkwijze om te buigen of bij schaven.”

3.7. Op 29 mei 2018 beslist het directiecomité van de nv Infrabel om het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ voor het eerste semester 2018 goed te keuren “op grond van de motiveringen opgenomen in voorliggend document en de argumentatie van de Beroepscommissie ‘Aanschrijvingen’ om ongunstig te adviseren nopens het voorstel”.

3.8. Met een aangetekende brief van 5 juni 2018 wordt deze beslissing aan verzoeker ter kennis gegeven, met vermelding van de mogelijkheid om tegen deze beslissing “overeenkomstig de bepalingen van het Statuut van het personeel – Hoofdstuk VII – art. 4” beroep aan te tekenen. Tevens wordt erop gewezen dat deze tweede aanschrijving ‘slecht’ zijn ontslag van ambtswege tot gevolg heeft.

3.9. Met een brief van 8 juni 2018 gericht aan de algemeen directeur van de nv Infrabel dient de raadsman van verzoeker “conform artikel 4, hoofdstuk VII van het Statuut van het Personeel” beroep in “tegen het ontslag van ambtswege”. Hij verwijst daarbij naar het beroep hangende voor de Raad van State tegen de eerste aanschrijving ‘slecht’, zodat het voorbarig is om verzoeker van ambtswege te ontslaan, en vraagt dat de beroepscommissie verzoeker zou horen.

3.10. Met een brief van 10 juli 2018 antwoordt de ‘director I-HRO’ van de nv Infrabel aan de raadsman van verzoeker als volgt:

“Aangezien de Beroepscommissie ‘Aanschrijving’ in haar zitting van 26 april 2018 uw cliënt, de heer Luc Verwinnen, reeds gehoord heeft m.b.t. de aanschrijving ‘slecht’ voor het 1^e semester 2018, en in haar zitting van 24 november 2017 m.b.t. de aanschrijving ‘slecht’ voor het 2^e semester 2017, kan bezwaarlijk ingegaan worden op het verzoek van uw cliënt om nogmaals gehoord te worden door de Beroepscommissie ‘Aanschrijving’.

Voor zover als nodig, herhalen wij u dat het indienen van een procedure voor de Raad van State geen schorsende werking heeft op de uitvoering van bestuurshandelingen.

Evenwel verwijzen wij inzake de beroepsmogelijkheden – op uw vraag – opnieuw naar de bepalingen van het Statuut van het personeel – Hoofdstuk VII – artikel 4. Concreet gezien kan de heer Verwinnen beroep aantekenen bij de Raad van Bestuur van Infrabel tegen de beslissing van het Directiecomité van Infrabel dd. 29 mei 2018, namelijk om het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ voor het 1^e semester 2018 te bekrachtigen met een ontslag van ambtswege tot gevolg, gelet op het feit dat voor twee opeenvolgende semesters de aanschrijving ‘slecht’ werd toegekend.

Indien uw cliënt alsnog wenst te opteren voor deze interne beroepsmogelijkheid tegen de aanschrijving ‘slecht’ voor het eerste semester 2018 en het ontslag van ambtswege dat het gevolg is van de toekenning van twee aanschrijvingen ‘slecht’ dient uw cliënt op straffe van uitsluiting, zijn beroep in te dienen binnen de 60 kalenderdagen te rekenen van de dag waarop u deze brief heeft ontvangen. Uw cliënt dient zijn beroep schriftelijk over te maken aan de [...] voorzitter van de Raad van Bestuur van Infrabel [...].

Verder stellen wij vast dat uw cliënt tevens de beslissing van het Directiecomité van Infrabel dd. 5 december 2017, namelijk om het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ voor het 2^{de} semester 2017 bekrachtigen, lijkt te betwisten. Indien uw cliënt tevens een intern beroep wil indienen tegen de beslissing van het Directiecomité van Infrabel om het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ voor het 2^{de} semester 2017 te bekrachtigen, dient uw cliënt, op straffe van uitsluiting, zijn beroep in te dienen binnen de 60 kalenderdagen te rekenen van de dag waarop u deze brief heeft ontvangen. Uw cliënt dient schriftelijk zijn beroep over te maken aan de [...] voorzitter van de Raad van Bestuur van Infrabel [...].”

3.11. Met twee afzonderlijke verzoekschriften van 31 augustus 2018, gericht aan de voorzitter van de raad van bestuur van de nv Infrabel, tekent verzoeker beroep aan tegen de beslissing van het directiecomité van 5 december 2017 om het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ voor het tweede semester 2017 goed te keuren, en tegen de beslissing van het directiecomité van

29 mei 2018 om het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ voor het eerste semester 2018 goed te keuren.

3.12. Op 23 oktober 2018 beslist de raad van bestuur van de nv Infrabel om “het voorstel van de onmiddellijke chef tot toekenning van de aanschrijving slecht voor het tweede semester 2017, bekrachtigd door het directiecomité van 5 december 2017” te behouden, alsook “het voorstel van de onmiddellijke chef tot toekenning van de aanschrijving slecht voor het eerste semester 2018, bekrachtigd door het directiecomité van 29 mei 2018”, op grond van volgende overwegingen:

“[...]

De raad van bestuur stelt vast dat het verweer zoals opgenomen door HR Rail in de memorie van antwoord [in de zaak A.224.559] volledig kan worden hernomen in onderhavige procedure tot intern hoger beroep en maakt dit verweer tot de zijne. Na beraadslaging beslist de raad van bestuur om het voorstel van de onmiddellijke chef tot toekenning van de aanschrijving slecht voor het tweede semester 2017, bekrachtigd door het directiecomité van 5 december 2017, te behouden voornamelijk rekening houdend met het feit dat:

- de betrokkene gewoonweg weigert een deel van de hem toegewezen werkzaamheden uit te oefenen;
- hij weigert of geen motivatie betoont voor de hem opgedragen taken in het algemeen; hij verzaakt aan zijn verantwoordelijkheid als hoofdtechnicus om de leiding te nemen bij een incident waardoor vertraging wordt opgelopen bij het verhelpen van storingen.

Ermee rekening houdend dat de betrokkene voor het eerste semester 2018 verder weigert een deel van de hem toegewezen werkzaamheden uit te oefenen en geen of weinig motivatie betoont voor de hem opgedragen taken in het algemeen, beslist de raad van bestuur ook het voorstel van de onmiddellijke chef tot toekenning van de aanschrijving slecht voor het eerste semester 2018, bekrachtigd door het directiecomité van 29 mei 2018, te behouden.”

Met een brief van 24 oktober 2018 brengt de ‘director I-HRO’ van de nv Infrabel deze beslissing van de raad van bestuur aan verzoeker ter kennis, met de mededeling dat, gelet op dit intern beroep, het ontslag van ambtswege, “in toepassing van de bepalingen van het bericht 137H-HR/2015”, een aanvang neemt vanaf ontvangst van deze notificatie van de bevestiging van de tweede opeenvolgende aanschrijving ‘slecht’, en het formele ontslag van

ambtswege hem zal worden betekend “door HR Rail, in haar hoedanigheid van juridische werkgever, [...] met een apart schrijven”.

3.13. Met een brief van 25 oktober 2018 deelt de algemeen directeur van de nv HR Rail aan verzoeker mee dat hij van ambtswege wordt ontslagen met ingang van 29 oktober 2018, met vermelding van de beroepsmogelijkheid voor de Raad van State.

IV. Samenvoeging – precisering van het voorwerp

4.1. Verzoeker heeft twee identieke verzoekschriften ingediend tot nietigverklaring van dezelfde beslissing van het directiecomité van de nv Infrabel van 5 december 2017, doch in de zaak A. 224.555 met aanwijzing van de nv Infrabel als de verwerende partij en in de zaak A. 224.559 met aanwijzing van de nv HR Rail als de verwerende partij.

De bestreden beslissing in de zaak A. 227.019, het ‘ontslag van ambtswege’ is het gevolg van de toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ gedurende twee opeenvolgende perioden, overeenkomstig artikel 8, Hoofdstuk XV ‘Neerlegging van de betrekking’ van het statuut van het personeel van de Belgische Spoorwegen. Verzoeker formuleert in het eerste tot derde middel kritiek op deze twee aanschrijvingen ‘slecht’ zoals de raad van bestuur van de nv Infrabel ze “voor het laatst” heeft bevestigd op 23 oktober 2018. Bijgevolg wordt verzoeker geacht in deze zaak, naast het ‘ontslag van ambtswege’ ook de voornoemde beslissing van de raad van bestuur van de nv Infrabel op 23 oktober 2018 te hebben aangevochten.

4.2. Met het oog op een goede rechtsbedeling worden de drie zaken samengevoegd.

V. Aanwijzing van de verwerende partij

5. In een procedure voor de Raad van State is de verwerende partij in beginsel de administratieve overheid die de bestreden beslissing heeft genomen.

Luidens artikel 66 van de wet van 23 juli 1926 ‘betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen’ (hierna de wet van 23 juli 1926), ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013 ‘houdende het personeel van de Belgische Spoorwegen’, is de nv HR Rail “de enige werkgever van het statutaire en niet statutaire personeel van de Belgische Spoorwegen, al dan niet ter beschikking gesteld aan Infrabel en NMBS”. Luidens artikel 111, § 2, van voornoemde wet, treden de nv Infrabel en NMBS, in hoedanigheid van evaluerende overheid, bij het nemen van formele evaluatiebeslissingen van rechtswege in de plaats van de nv HR Rail.

Bijgevolg wordt de nv Infrabel als auteur van de beslissing van 5 december 2017 in de zaken A. 224.555 en A. 224.559 als enige verwerende partij aangewezen, en wordt de vrijwillige tussenkomst van de nv HR Rail in de zaak A. 224.559 op haar vraag ter terechtzitting toegestaan.

In de zaak A. 227.019 worden zowel de nv HR Rail, die de beslissing ‘ontslag van ambtswege’ heeft genomen, als de nv Infrabel, die de beslissingen ‘aanschrijving slecht’ heeft genomen, als verwerende partij aangewezen.

VI. Ontvankelijkheid van de beroepen in de zaken A.224.555 en A.224.559

Exceptie

6. De nv Infrabel werpt op dat verzoeker de mogelijkheid heeft gehad om tegen de bestreden beslissing een beroep in te stellen bij haar raad van

bestuur, wat hij ook heeft gedaan – zowel tegen de aanschrijving ‘slecht’ voor het tweede semester 2017, als tegen deze voor het eerste semester 2018 – zodat het beroep niet ontvankelijk is.

Beoordeling

7. Artikel 4 van hoofdstuk VII. ‘Rechten en plichten van het personeel – cumuleren van beroepsactiviteiten met nevenactiviteiten’ van het statuut van het personeel van de Belgische Spoorwegen voorziet, zonder afbreuk te doen aan de bijzondere beroepsmogelijkheden tegen tuchtmaatregelen, medische beslissingen en aanschrijvingen die te dezen niet van toepassing zijn, in een algemene mogelijkheid voor het belanghebbende personeelslid om, binnen 60 kalenderdagen vanaf de dag van ontvangst, tegen een genomen beslissing een administratief beroep in te dienen bij de hiërarchische overheid van diegene die de beslissing heeft genomen.

8. Dit beroep bij “de hiërarchische overheid van diegene die de beslissing heeft genomen” betreft een georganiseerd administratief beroep dat moet worden uitgeput vooraleer, tegen de eindbeslissing, een annulatieberoep bij de Raad van State kan worden ingesteld. Wanneer tegen een beslissing een georganiseerd administratief beroep openstaat, kan alleen tegen de in laatste aanleg genomen beslissing, die in de plaats komt van de beroepen beslissing, een annulatieberoep bij de Raad van State worden ingesteld.

9. Niet wordt betwist dat verzoeker, die ter beschikking is gesteld van de nv Infrabel, tegen de bestreden beslissing van het directiecomité het beroep heeft ingesteld bij de raad van bestuur van de nv Infrabel, die op 23 oktober 2018 heeft beslist om “het voorstel van de onmiddellijke chef tot toekenning van de aanschrijving slecht voor het tweede semester 2017, bekrachtigd door het directiecomité van 5 december 2017” te behouden.

Er wordt bijgevolg vastgesteld dat de bestreden beslissing geen eindbeslissing is, zodat ze niet ontvankelijk het voorwerp kan uitmaken van een beroep tot nietigverklaring.

10. De exceptie is gegrond.

VII. Onderzoek van de middelen in de zaak A.227.019

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

11. In een eerste middel voert verzoeker in de zaak A. 227.019 de schending aan van “de beginselen van behoorlijk bestuur waaronder het motiveringsbeginsel en de zorgvuldigheidsplicht”.

Verzoeker licht toe dat het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017 niet grondig gemotiveerd werd omdat feiten ontbreken die aantonen dat zijn professionele verdienste duidelijk ondermaats zou zijn. Het voorstel is gegrond op eenzijdige beweringen vanwege de verwerende partij met betrekking tot zijn manier van werken. Er worden geen bewijsstukken bijgebracht waaruit zou blijken dat hij meermaals werd aangesproken op zijn tekortkomingen. Bovendien zijn er geen getuigenverklaringen, verslagen of bewijs van onderzoek waaruit zou blijken dat de beweerde tekortkomingen met de werkelijkheid overeenstemmen.

Positieve realisaties van verzoeker worden niet vermeld, zoals de selectie van zijn idee tijdens de wedstrijd “Innovation Box”, het hoge aantal snelle interventies die verzoeker deed tijdens zijn wachtdiensten, en zijn excellent resultaat op het examen van 15 december 2017.

Met betrekking tot de bewering dat hij geweigerd zou hebben zijn TOS te vervangen, stelt verzoeker dat hij niet bevoegd is om zijn TOS te

vervangen. Hij verwijst hiervoor naar de artikelen 29 en 30 van het ‘Algemeen reglement personeel en sociale zaken’ (ARPS) - bundel 523 (bijkomende toekenningen - statutair personeel) waaruit volgens hem blijkt dat de functies of de voornaamste werkzaamheden van een tijdelijk afwezige ambtenaar door zijn hiërarchische meerdere moeten worden waargenomen. Bovendien is het vervangen van de TOS ook niet verplicht. Wanneer andere technici weigeren om de TOS te vervangen, schept dat geen probleem.

Voorts gaat verzoeker in op de taken vermeld in bijlage 2 bij het eerste voorstel ‘slecht’ en in het daarbij gevoegd ‘rechtvaardigend verslag’, die hij zou moeten uitvoeren. Hij beweert voor die taken nooit een vraag te hebben gekregen of een opleiding te hebben genoten. Bovendien zijn de meeste taken de bevoegdheid van de TOS met rang 4 zelf of voor “hoger geschoolden en collega’s met grotere leidinggevende verantwoordelijkheden”. Het ‘individueel programma voor hoofdtechnicus ELM Seinrichting in stage of op proef’ van 11 mei 2015, is in strijd met de reglementering. Overeenkomstig het bericht 30H-HR van 2016, punt 4.3., dienen “de onmiddellijke chefs de personeelsleden regelmatig [...] te informeren over het beleid, de opdrachten en de doelstellingen die de organisatorische eenheid dient te verwezenlijken”, terwijl zijn onmiddellijke chef de taken waarvan verzoeker wordt verweten ze niet te hebben uitgevoerd, nooit als opdracht aan hem heeft gecommuniceerd. Er kan bezwaarlijk worden gesteld dat deze nota de waarde van een reglement heeft. Bovendien is, omwille van de statutaire tewerkstelling, deze “overeenkomst” waarnaar de verwerende partij verwijst, absoluut nietig want strijdig met de openbare orde.

Verzoeker verwijst naar het examen van hoofdtechnicus elm seinrichting dat hij heeft afgelegd op 2 maart 2016, terwijl dat reglementair niet is bepaald; vervolgens werd hij retroactief in die graad benoemd met ingang van 31 januari 2015. Ook verwijst hij naar de ordemaatregel P6, die hij als een verdoken tuchtmaatregel ervaart, waardoor hij werd overgeplaatst naar Brussel-Noord, en waartegen hij geen beroep heeft kunnen instellen.

Het ‘rechtvaardigend verslag’ in het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ is samengesteld uit eenzijdige beweringen en wordt niet gestaafd met bewijsstukken of getuigenverklaringen of verklaringen van zijn onmiddellijke chef. De beweringen zijn zelfs strijdig met de feiten. Niets wijst erop dat hij zijn dagdagelijkse opdrachten, niet, niet tijdig of ongemotiveerd zou uitvoeren. Het loutere feit dat verzoeker “tevergeefs meerdere malen werd aangesproken om de nodige discipline aan te wenden en zijn gedrag te veranderen” vormt geen afdoende bewijs van het feit dat dit overleg daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Ook de bewering dat hij in oktober 2016 nog steeds “zijn omschreven opdrachten niet uitvoert”, wordt niet bewezen. Hetzelfde geldt voor “storingen L36”. Er wordt geen logboekprogramma of werkfiche voorgelegd waarin de fout van verzoeker is genoteerd.

Verzoeker wordt verweten zijn TOS niet te willen vervangen. Evenwel was verzoeker in de maand augustus 2016 slechts één week werkzaam en waren die maand drie personen aangewezen om de TOS te vervangen tijdens het verlof van verzoeker, zodat hij niet inziet waarom zijn premiecoëfficiënt werd verlaagd omdat hij weigerde zijn TOS te vervangen. Bovendien werd zijn premiecoëfficiënt onrechtmatig systematisch verlaagd naar aanleiding van aanschrijvingen en tuchtstraffen. Zo gebeurde dit in de maand november 2016 omdat hij zijn TOS niet had vervangen, terwijl hij die maand (onrechtmatig) was geschorst bij wege van tuchtmaatregel.

Ten slotte overloopt verzoeker zeer uitvoerig alle op de eerste aanschrijving ‘slecht’ vermelde tuchtmaatregelen.

Verzoeker besluit dat hij om die redenen niet akkoord kan gaan met de niet bewezen en niet gemotiveerde gebreken opgenomen in het voorstel ‘slecht’ van 5 juli 2017, en hij wenst dit voorstel “voor het laatst bevestigd door de Raad van Bestuur van Infrabel op 23 oktober 2018”, buiten toepassing te horen verklaren.

12. In zijn memorie van wederantwoord herhaalt verzoeker, in antwoord op het standpunt van de verwerende partij, dat de nota van 11 mei 2015 met de omschrijving van zijn taken, nietig is omwille van zijn statutaire tewerkstelling. De stelling dat een ambtenaar bij afwezigheid kan worden vervangen door een lagere in rang, is strijdig met het intern reglement dat stelt dat de afwezige ambtenaar (TOS) wordt vervangen door de hiërarchisch meerdere. De bewering dat verzoeker zou weigeren om bepaalde taken uit te voeren maar wel voldoende gemotiveerd was om snelle interventies te doen omdat die financieel aantrekkelijker zouden zijn, houdt geen steek. De omstandigheid dat hij heeft deelgenomen aan examens of wedstrijden en hoge punten heeft behaald, zelfs na een eerste voorstel tot aanschrijving ‘slecht’, is wel relevant want dit toont zijn motivatie aan. De bewering dat verzoeker werkfiches afgeeft van werknemers die onder hem staan, zonder bijkomende uitleg over het uitgevoerde werk, wordt niet aangetoond met bewijsstukken. Ten slotte, door de tuchtsancties te vermelden in de beslissing van 5 juli 2017, lijkt het dat de verwerende partij er rekening mee heeft gehouden, zodat verzoeker verplicht is zich daaromtrent te verdedigen. Ook blijkt uit de opgelegde tuchtsancties, uit de ordemaatregel tot overplaatsing en uit de aanvraag tot kopie van het personeelsdossier dat de verwerende partij de interne regelgeving niet respecteerde, wat ze opnieuw deed bij het opleggen van de eerste en tweede aanschrijving ‘slecht’ en het ontslag van ambtswege. In ieder geval heeft de verwerende partij punt 1.6. en 1.7. van het bericht 30H-HR niet gerespecteerd, die bepalen dat conflicten in de eerste plaats dienen voorkomen te worden. Verzoeker kreeg nooit enige waarschuwing in verband met zijn gedrag, of er werd hem nooit ter kennis gebracht dat hij tekort schoot in het uitvoeren van bepaalde taken. Na een aanschrijving ‘goed’ kreeg hij meteen een aanschrijving ‘slecht’, zonder de tussenstap van een ‘onvoldoende’ of zonder ook maar één indicatie van een bewezen tekortkoming inzake zijn professionele taken die kaderen in zijn functie.

13. In zijn laatste memorie dupliceert verzoeker dat hij inhoudelijk de tekortkomingen opgelijst in de eerste aanschrijving ‘slecht’ betwist omdat voor de beweerdde tekortkomingen geen bewijsstukken worden bijgebracht. Volgens

verzoeker ligt de bewijslast van de beweerde tekortkomingen bij de werkgever. Bovendien heeft hij in alle voorgaande procedurestukken de beweerde tekortkomingen weerlegd, met verwijzing naar stukken, zodat hij ze allesbehalve “louter ontkent”.

Verzoeker benadrukt dat de nota van 11 mei 2015, uitgaande van zijn hiërarchisch meerdere en bedoeld voor één personeelslid, strijdig is met de algemene reglementering van de statutaire personeelsleden en zijn statutaire taakomschrijving. Een statutair personeelslid heeft geen inspraak in de loon- of arbeidsvoorwaarden. Die bijkomende taken die eenzijdig en bij wijze van individuele maatregel worden opgelegd lijken eerder op een pesterij dan op een degelijk beleid dat toepassing maakt van de beginselen van behoorlijk bestuur.

Voorts herhaalt verzoeker dat er geen verplichting bestaat om zijn TOS te vervangen, en dat het verwijt dat hij zijn TOS niet wou vervangen in de maand augustus 2016, strijdt met de werkelijkheid.

Beoordeling

14. Verzoeker betwist in essentie de deugdelijkheid van de motieven van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017, wat neerkomt op het aanvoeren van een schending van de materiële motiveringsplicht.

15. Er wordt gepreciseerd dat verzoeker enkel ontvankelijk de rechtmatigheid van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017 in het geding kan brengen voor zover ze “voor het laatst [is] bevestigd door de raad van bestuur van Infrabel op 23 oktober 2018”. Immers, zoals hiervóór beoordeeld, wordt de beslissing van de raad van bestuur van de nv Infrabel van 23 oktober 2018, genomen na intern beroep, geacht in de plaats te zijn gekomen van de beroepen voorstellen tot aanschrijving en de beslissingen van het directiecomité van de nv Infrabel.

In de beslissing van 23 oktober 2018 maakt de raad van bestuur van de nv Infrabel het verweer zoals opgenomen in de memorie van antwoord “neergelegd door HR Rail in de procedure G/A.224.559/IX-9245 voor de Raad van State” tot de zijne, en hij beslist om het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ te behouden, rekening houdend met het feit dat:

“-de betrokkene gewoonweg weigert een deel van de hem toegewezen werkzaamheden uit te oefenen;
- hij weigert of geen motivatie betoont voor de hem opgedragen taken in het algemeen; hij verzaakt aan zijn verantwoordelijkheid als hoofdtechnicus om de leiding te nemen bij een incident waardoor vertraging wordt opgelopen bij het verhelpen van storingen.”

16. Anders dan hoe verzoeker het ziet, heeft hij door op 11 mei 2015 het “individueel programma voor hoofdtechnicus ELM Seinrichting in stage of op proef” “voor akkoord” te ondertekenen, ingestemd met de daarin opgenomen taken, enerzijds onder punt 3. ‘Activiteiten onder Maintenance signalling’ en anderzijds onder punt 4. ‘Te verwezenlijken projecten’.

Ook al vermeldt het opschrift van de nota ‘in stage of op proef’ blijkt uit de inhoud van de opgenomen taken dat deze ook gelden voor de periode daarna en dat deze bijgevolg de taken zijn die een hoofdtechnicus elm seinrichting dient uit te voeren. Minstens toont verzoeker niet aan waarom het anders zou zijn nu hij op 29 september 2015 tot hoofdtechnicus elm seinrichting is benoemd. Hij zet evenmin nader uiteen wat zijn “statutaire taakomschrijving” dan wel inhoudt.

Voor zover verzoeker punt 4.3 van het bericht 30H-HR 2016 ‘gedragscode voor het personeel van HR Rail’ bij zijn argument betreft, overtuigt hij niet, om de enkele reden reeds dat dit punt geen betrekking heeft op de taakomschrijving van een individueel personeelslid, maar een algemene beleidsaanwijzing, zonder sanctie.

17. Met de verwerende partij wordt vastgesteld dat verzoeker *a posteriori* een aantal uit te voeren taken betwist waarmee hij niettemin akkoord was gegaan door de nota van 11 mei 2015 “voor akkoord” te ondertekenen. Thans aanvoeren dat vier van die taken niet tot zijn takenpakket zouden behoren, omdat dit het werk is van een TOS rang 4+, hetzij, wat de laatste taak betreft, van de dienst Kwaliteit, is ruim te laat. Van deze vier taken wordt hem in het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ overigens enkel het niet “opstellen van verslagen van Saferail” verweten.

Voor zover verzoeker uitbreidt over de omstandigheid dat hij zijn TOS niet wenst te vervangen omdat hij daartoe niet bevoegd zou zijn, wordt vastgesteld dat het al dan niet vervangen van zijn TOS in het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’, noch in de beslissing van de raad van bestuur van 23 oktober 2018, als een fout op zich wordt aangewreven. Er wordt integendeel gesteld dat het verzoekers TOS is die verplicht wordt om de taken van verzoeker als hoofdtechnicus erbij te nemen om de ploeg draaiende te houden en hij hieromtrent meerdere malen is op aangesproken, in overleg met zijn meerdere, om de nodige discipline aan te wenden en zijn gedrag te veranderen. Wel is, blijkens het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’, de reden “Wil TOS niet vervangen en opdrachten uitvoeren” de aanleiding geweest om in juli 2017 verzoekers premiecoëfficiënt te verlagen van 0.8 naar 0.7, doch dit feit op zich is geen afzonderlijk motief in het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’. Voor zover verzoeker dan weer zeer uitvoerig ingaat op de beweerde weigering om zijn TOS te vervangen in de maanden augustus en november 2016, is dit hier niet relevant, evenmin als de verwijzing naar de artikelen 29 en 30 van het ARPS – bundel 523 dat de toekenning van premies voor de uitoefening van hogere functies betreft.

Met de verwerende partij wordt ook vastgesteld dat verzoeker het niet uitvoeren van de negen opgesomde taken onder punt ‘werkijver’ van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ ofwel op zich niet betwist, ofwel ontkent en stelt dat de verwerende partij het tegendeel niet bewijst. Voorts ontkent verzoeker eveneens dat er overleg is geweest en hij zou zijn aangesproken omdat hij “zijn

omschreven opdrachten niet uitvoert”, alsook dat hij een foutieve handeling heeft gesteld naar aanleiding van de “storing L36”. Het komt evenwel aan verzoeker toe om aan de hand van overtuigende argumenten de ondeugdelijkheid aan te tonen van de motieven waarop de verwerende partij steunt. De bewijslast op dit vlak rust op verzoeker. Met het louter tegenspreken van de door de verwerende partij aangehaalde vaststellingen wordt niet concreet aangetoond dat deze niet correct zouden zijn. Verzoeker toont in het bijzonder, door louter het tegendeel te beweren, de ondeugdelijkheid niet aan van de overweging in het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ dat precies omwille van het niet-uitvoeren van die taken door verzoeker, de TOS verplicht is “om deze taken erbij te nemen, om de ploeg draaiende te houden” en verzoeker er meerdere malen over werd aangesproken.

Verzoeker toont bijgevolg niet aan dat het eerste motief dat hij weigert een deel van de hem toegewezen werkzaamheden uit te oefenen, ondeugdelijk is.

18. Onder punt ‘gedrag’ van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’, wordt verzoeker een gebrek aan motivatie verweten voor de omschreven opdrachten. Verzoeker zou te kennen hebben gegeven dat “storingen” hem meer interesseren omwille van de daarmee verband houdende premies, dan het inplannen van onderhoudsactiviteiten. Met de argumentatie die verzoeker daaromtrent aanvoert, slaagt hij er niet in deze stelling te ontcrachten. Voor zover hij verwijst naar “het hoge aantal snelle interventies die [hij] deed tijdens zijn wachtdiensten”, blijkt hij eerder het gebrek aan motivatie bij het uitvoeren van de omschreven taken te bevestigen. De verwerende partij stelt terecht dat de omstandigheid dat verzoeker heeft deelgenomen aan een examen, dat dateert van na het voortstel tot aanschrijving ‘slecht’, evenmin het tegendeel aantoonst. De deelname aan de wedstrijd “Innovation Box” ten slotte, dateert reeds van 2012.

Ook wat het tweede motief betreft, het gebrek aan motivatie voor de hem opgedragen taken in het algemeen, toont verzoeker niet aan dat deze ondeugdelijk is.

19. Ten slotte wordt hem onder punt ‘gedrag’ van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ eveneens verweten geen ploeg te kunnen leiden, wat blijkt uit het feit dat hij enkel de werkfiche afgeeft, zonder bijkomende uitleg, en wat ook is gebleken naar aanleiding van de “storing L36”, waarbij verzoeker “geen initiatief [heeft genomen] om de leiding te nemen waardoor de storing traag werd verholpen = verzaken van verantwoordelijkheid als Hoofdtechnicus”. In de beslissing van de raad van bestuur van de nv Infrabel van 23 oktober 2018 wordt als derde dragend motief aan verzoeker het gebrek aan leiding bij de “storing L36” verweten, als volgt: “hij verzaakt aan zijn verantwoordelijkheid als hoofdtechnicus om de leiding te nemen bij een incident waardoor vertraging wordt opgelopen bij het verhelpen van storingen.”

Door alsdan te trachten zijn eigen versie van de feiten te laten prevaleren of louter te beweren dat hij zelfs niet weet waar “storing L36” over gaat, toont verzoeker niet geloofwaardig aan dat dit feitelijk onjuiste vaststellingen zijn.

20. Er wordt vastgesteld dat verzoeker blijk geeft van een eigen feitelijke beoordeling van een aantal gegevens, maar dat dit niet volstaat om aan te tonen dat de verwerende partij met miskennis van de materiële motiveringsplicht tot haar conclusie is gekomen.

21. De omstandigheid dat op het formulier P1052 van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ de ‘straffen’ worden vermeld die verzoeker sinds de laatste aanschrijving heeft opgelopen, is voor de beoordeling van het eerste middel niet relevant. Het is een loutere mededeling waar niet nader wordt op ingegaan en waarop het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ zonder enige betwisting niet steunt. Ook de omstandigheid dat bij verzoekers aanvraag tot kopie van het personeelsdossier de verwerende partij de interne regelgeving niet zou respecteren, is niet van aard de rechtmatigheid van de hier bestreden beslissingen aan te tasten.

22. Voor zover verzoeker in het middel ook de schending aanvoert van het zorgvuldigheids-, rechtszekerheids-, legaliteits-, het redelijkheidsbeginsel,

en het beginsel *non bis in idem*, geeft hij hieraan geen nadere aandacht die nog tot een beoordeling, bijkomend aan wat hiervóór is gesteld, zou nopen.

23. Het eerste middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

24. In een tweede middel voert verzoeker de schending aan van “de beginselen van behoorlijk bestuur waaronder het motiveringsbeginsel en de zorgvuldigheidsplicht”.

Verzoeker licht toe dat de redenen aangereikt in de eerste aanschrijving ‘slecht’ herhaald worden in het tweede voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 18 (lees: 29) januari 2018. Wat betreft de motieven ‘niet uitvoeren van de opgesomde taken’, en ‘blijvend gebrek aan motivatie voor de omschreven opdrachten’, verwijst verzoeker naar zijn eerste middel. Wat betreft het motief ‘manipulerende en intimiderende communicatiestijl’ stelt verzoeker dat geen enkel bewijs wordt bijgebracht. Hij heeft steeds zijn taken die behoren tot zijn takenpakket uitgevoerd. Taken van de TOS kan hij echter niet uitvoeren. De geviseerde communicaties en gedragingen zijn niet bewezen. Verzoeker werd nooit op een concreet voorval aangesproken of aangeschreven. De verwerende partij verwijt hem bepaalde taken niet op te pakken, zonder aan te tonen om welke taken dit dan wel gaat, en zonder aan te tonen welke prestaties verzoeker wel leverde. Er wordt ook geen overzicht gegeven van zijn functioneren hoewel de verwerende partij daartoe wel in staat is.

De beroepscommissie ‘aanschrijving’ bevestigt in haar advies van 26 april 2018 het wispelturig karakter van de werkgever van verzoeker, die hem nauwelijks de tijd geeft om aan te tonen dat hij in de feiten wel een correct functionerend ambtenaar is. Ondanks dit negatief advies legt het directiecomité

van de nv Infrabel dit advies zonder motivering naast zich neer. Zonder in te gaan op verzoekers vraag om te worden gehoord voor de raad van bestuur van de nv Infrabel, wordt hem op 25 oktober 2018 het ontslag van ambtswege ter kennis gegeven.

Verzoeker besluit dat ook dit voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’, “voor het laatst bevestigd door de raad van bestuur van Infrabel op 23 oktober 2018”, buiten toepassing moet worden verklaard aangezien deze beslissing een schending vormt van het motiveringsbeginsel, de zorgvuldigheidsplicht, het legaliteits-, en redelijkheidsbeginsel, en het recht op een eerlijk proces in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens (EVRM).

25. In zijn memorie van wederantwoord benadrukt verzoeker dat de bewering dat hij bepaalde taken niet zou uitvoeren en zou overlaten aan “collega’s”, niet wordt bewezen; in ieder geval mag geen rekening worden gehouden met anonieme klachten waarop verzoeker zich niet kan verdedigen. Wat betreft de zogenaamde “manipulerende en intimiderende communicatiestijl” verwijst de verwerende partij naar een e-mailbericht van 23 november 2017, doch dit betreft een eenmalig voorval en vormt geen bewijs van een algemene intimiderende communicatiestijl. Overigens werden verzoekers loon en premies geanalyseerd op de betreffende RIAM-vergadering, en niet de werking van de Snelle Interventiedienst (SID) en het aantal interventies. Deze aanpak van de hiërarchie van verzoeker moet worden beschouwd als provocerend.

26. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker dat er geen blijvend gebrek aan motivatie bij hem aanwezig was, gelet op de talloze oproepen die verzoeker voor de SID heeft gedaan, al sinds april 2008. Van een “gunst” om verzoeker nog een kans te geven zich te verbeteren is geen sprake, want wanneer hij zijn job niet goed zou uitvoeren, zou hij niet jarenlang deel hebben uitgemaakt van de SID. Zoals in het negatief advies van de beroepscommissie ‘aanschrijving’ is vermeld, heeft verzoeker nooit voorafgaande opmerkingen ontvangen van zijn

meerderen en zijn er geen concrete bewijsstukken van de verschillende tekortkomingen. Verzoeker benadrukt nogmaals dat blijkens zijn vraag tot inzage in zijn personeelsdossier, van een volledig en transparant personeelsdossier geen sprake is. Hij kreeg nooit inzage in alle documenten van zijn dossier, wat een schending uitmaakt van de passieve openbaarheid van bestuur, alsook van artikel 78, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 ‘houdende het statuut van het rijkspersoneel’ (bevestigd in het tuchtreglement van de verwerende partij) dat bepaalt dat in de oproepingsbrief naar aanleiding van een tuchtsanctie de ambtenaar dient geïnformeerd te worden over de feiten die hem ten laste worden gelegd en dat een tuchtprocedure tegen hem wordt opgestart. Voorts herhaalt verzoeker dat zijn e-mailbericht van 23 november 2017 een alleenstaand feit betreft en dat de verwerende partij geen bewijzen bijbrengt, zoals de notulen van de betreffende RIAM-vergadering, dat de arbeidsvoorwaarden en verloning van alle leden van de SID werden besproken. Uit het antwoord van X dat “de omzendbrief nog eens in herinnering zal worden gebracht” blijkt overigens dat de reglementering werd geschonden en van een intimiderende en manipulerende communicatiestijl is op dat moment geen sprake.

Beoordeling

27. Verzoeker betwist in essentie de deugdelijkheid van de motieven van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 29 januari 2018, wat neerkomt op het aanvoeren van een schending van de materiële motiveringsplicht.

28. Ook hier wordt gepreciseerd dat verzoeker enkel ontvankelijk de rechtmatigheid van het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 29 januari 2018 in het geding kan brengen voor zover ze “voor het laatst [is] bevestigd door de raad van bestuur van Infrabel op 23 oktober 2018”. Immers, zoals hiervóór beoordeeld, wordt de beslissing van de raad van bestuur van de nv Infrabel van 23 oktober 2018, genomen na intern beroep, geacht in de plaats te zijn gekomen van de beroepen voorstellen tot aanschrijving en de beslissingen van het directiecomité van de nv Infrabel.

Op 23 oktober 2018 beslist de raad van bestuur van de nv Infrabel om ook het voorstel tot toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ voor het eerste semester 2018, bekrachtigd door het directiecomité van 29 mei 2018, te behouden, ermee rekening houdend dat “de betrokkene voor het eerste semester 2018 verder weigert een deel van de hem toegewezen werkzaamheden uit te oefenen en geen of weinig motivatie betoont voor de hem opgedragen taken in het algemeen”.

29. Tussen het eerste voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017, en het tweede voorstel van 29 januari 2018, is meer dan een half jaar verlopen. Anders dan hoe de beroepscommissie ‘aanschrijving’ het ziet, is dit geen korte periode tussen twee negatieve beoordelingen die niet voldoende zou zijn om verzoeker toe te laten een verbetering in zijn taakuitoefening te brengen. De omstandigheid dat het directiecomité, na intern beroep door verzoeker, het eerste voorstel pas heeft bevestigd op 5 december 2017, doet hieraan geen afbreuk.

Voorts is het de verwerende partij niet verboden een tweede voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ te steunen op feiten of redenen die reeds in aanmerking werden genomen bij het eerste voorstel wanneer zij tot de vaststelling komt dat verzoeker verder weigert die taken uit te oefenen en daarbij geen of weinig motivatie betoont. Die feiten of redenen waarvan verzoeker, zoals beoordeeld in het eerste middel, de onrechtmatigheid niet heeft aangetoond, zijn nog steeds relevant. Er wordt vastgesteld dat verzoeker niet lijkt te begrijpen dat de functie van hoofdtechnicus elm seininrichting méér behelst dan het uitvoeren van taken binnen het optreden op de SID; dat bovendien, luidens het voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ van 29 januari 2018, ook het meedraaien op de SID niet goed verloopt, aangezien verzoeker de pauzes en rusttijden tussen interventies, opgelegd door de SID-reglementering, niet respecteert.

30. Dat voor verzoekers communicatiestijl geen enkel bewijs wordt bijgebracht kan, gelet op het e-mailbericht van verzoeker van 23 november 2017, niet worden bijgevallen. Ook al betreft dit een enig stuk, wordt met de verwerende

partij vastgesteld dat deze e-mail verzoekers manier van communiceren kan typeren. Minstens toont verzoeker het tegendeel niet aan. Zo is ook in het advies van de beroepscommissie ‘aanschrijving’ van 24 november 2017 sprake van “persoonlijke aanvallen gericht naar diverse hiërarchische oversten”, en een “uiterst negatieve houding van de betrokkene, bevestigd ter zitting, [die] ernstige vragen [oproept] naar de uitvoering van en taken naar de toekomst toe”. Wat dan de werkelijke opzet van de betreffende RIAM-vergadering van de SID zou zijn geweest, doet niet terzake.

31. Er wordt opnieuw vastgesteld dat verzoeker blijkt geeft van een eigen feitelijke beoordeling van een aantal gegevens, maar dat dit niet volstaat om aan te tonen dat de verwerende partij met miskenning van de materiële motiveringsplicht tot haar conclusie is gekomen.

32. Voor zover verzoeker in het middel ook de schending aanvoert van de zorgvuldigheidsplicht, het legaliteitsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel, en het recht op een eerlijk proces in de zin van artikel 6 EVRM, geeft hij hieraan geen nadere aandacht die nog tot een beoordeling, bijkomend aan wat hiervoor is gesteld, zou nopen.

33. Voor zover verzoeker in zijn laatste memorie de schending van de “passieve openbaarheid van bestuur” en het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 ter sprake brengt, geeft hij een nieuwe wending aan het middel die niet-ontvankelijk is. Overigens verwacht hij daarbij een evaluatie met een tuchtprocedure.

34. Het tweede middel is niet gegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

35. In een derde middel voert verzoeker aan dat bij het opleggen van de aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017 en 29 januari 2018 “de reglementering” niet werd gerespecteerd alsook de schending van het beginsel *non bis in idem*.

Verzoeker licht toe dat volgens artikel 66 van de wet van 23 juli 1926 de nv HR Rail de enige werkgever is van het statutaire en niet-statutaire personeel van de Belgische spoorwegen, al dan niet ter beschikking gesteld aan de nv Infrabel en de NMBS. Luidens punt 2.8 van de ‘Overeenkomst met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail ten behoeve van Infrabel’ van 15 juli 2014 (hierna: de overeenkomst) neemt HR Rail alle formele personeelsbeslissingen, op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van de nv Infrabel en treedt de nv Infrabel op als bevoegde tuchtoverheid, tenzij een tuchtsanctie wordt opgelegd waardoor een einde wordt of kan worden gesteld aan de tewerkstelling. Luidens punt 2.5 van dezelfde overeenkomst kan “aan de terbeschikkingstelling van een personeelslid aan Infrabel slechts een einde [...] komen met voorafgaand akkoord van HR Rail”.

Verzoeker leidt hieruit af dat *in casu* een voorafgaandelijk akkoord vereist was van de nv HR Rail alvorens “tuchtsancties en, tengevolge van deze opgelopen tuchtsancties, aanschrijvingen ‘slecht’ opgelegd konden worden”. Van een dergelijk voorafgaand akkoord van de nv HR Rail is geen sprake en zij werd al evenmin betrokken in de interne beroepsprocedure tegen die aanschrijvingen. In ondergeschikte orde, dient er volgens verzoeker toepassing te worden gemaakt van het beginsel *non bis in idem*. De verwerende partij mocht bij de beoordeling van de voorstellen tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017 en van 29 januari 2018 geen rekening houden met de tuchtsancties van 2013 en 2015, die reeds werden uitgevoerd. Door de tuchtsancties te vermelden, lijkt het dat de verwerende partij dit wel heeft gedaan.

36. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat, ook al zou er geen sprake zijn van een einde van de terbeschikkingstelling in de zin van punt 2.5 van de overeenkomst, doordat een einde wordt gesteld aan de statutaire band, *de facto* uiteraard ook de terbeschikkingstelling wordt beëindigd. De bepaling is van toepassing en de nv HR Rail diende haar voorafgaandelijk akkoord te geven om over te gaan tot het ontslag van verzoeker en de aanschrijving ‘slecht’ in de eerste plaats, minstens diende zij te worden geïnformeerd over het dossier.

37. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker dat het vermelden van de reeds opgelopen tuchtsancties op de aanschrijving ‘slecht’ in ieder geval het vermoeden wekt dat hiermee rekening werd gehouden. Volgens de website van de nv HR Rail waakt de nv HR Rail erover dat het personeelsstatuut en de aanvullende reglementering correct wordt toegepast. De nv HR Rail had bijgevolg melding moeten maken van het feit dat de onmiddellijke chef volgens de artikelen 56 en 1010 van bundel 550 geen rekening mag houden met anonieme klachten, dat een voorstel tot aanschrijving ‘slecht’ grondig gemotiveerd moet worden aan de hand van feiten die aantonen dat de professionele verdienste van het personeelslid duidelijk ondermaats is, zoals wordt bevestigd in de gedragscode (omzendbrief 30H-HR 2016), en dat de beroepsmogelijkheden bij de raad van bestuur van de nv Infrabel niet terug te vinden zijn in de interne reglementering.

Beoordeling

38. Zoals hiervóór beoordeeld, wordt de beslissing van de raad van bestuur van de nv Infrabel van 23 oktober 2018, genomen na intern beroep, geacht in de plaats te zijn gekomen van de beroepen voorstellen tot aanschrijving en de beslissingen van het directiecomité van de nv Infrabel.

Anders dan in het eerste en tweede middel, voert verzoeker niet de onrechtmatigheid aan van de voorstellen tot aanschrijving ‘slecht’ van 5 juli 2017 en 29 januari 2018 voor zover ze “voor het laatst [zijn] bevestigd door de raad van bestuur van Infrabel op 23 oktober 2018”.

39. Het middel is niet ontvankelijk.

40. Ten overvloede volstaat de vaststelling, zoals hiervóór beoordeeld bij het eerste middel, dat de beslissing ‘ontslag van ambtswege’ na twee opeenvolgende aanschrijvingen ‘slecht’, geen tuchtsanctie is. Punt 2.8 van de overeenkomst is bijgevolg niet van toepassing, evenmin als punt 2.5 van de overeenkomst aangezien het ‘ontslag van ambtswege’ niet het beëindigen van een terbeschikkingstelling betreft – wat zou betekenen dat de betrokkene opnieuw onder het werkgeversgezag van de nv HR Rail komt.

Anders dan in haar hoedanigheid van tuchtoverheid (artikel 112 van de wet van 23 juli 1926), treedt de nv Infrabel op als bevoegde evaluerende overheid voor het personeel dat haar ter beschikking is gesteld door de nv HR Rail (artikel 111, § 1, van de wet van 23 juli 1926), en treedt zij bij het nemen van formele evaluatiebeslissingen van rechtswege in de plaats van de nv HR Rail (artikel 111, § 2, van de wet van 23 juli 1926), zoals ook vermeld in punt 2.8 van de overeenkomst, onder ‘Bijzondere beslissingsbevoegdheden’.

Zoals hiervóór eveneens beoordeeld bij het eerste middel, worden de reeds opgelopen tuchtstraffen niet betrokken in de motivering van de voorstellen tot aanschrijving ‘slecht’, noch in de beslissing ‘ontslag van ambtswege’.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

41. In een vierde middel betoogt verzoeker dat het ‘ontslag van ambtswege’ steunt op de twee voorstellen tot aanschrijving ‘slecht’ die meerdere substantiële vormvereisten in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State hebben geschonden, zoals in de eerste plaats de

materiële motiveringsplicht, en daarnaast meerdere beginselen van behoorlijk bestuur.

Voorts wijst verzoeker er nog op dat ter voorbereiding van dit annulatieberoep hij inzage wenste te krijgen in alle personeelsdossiers die voor hem zouden zijn aangemaakt, zowel tuchtrechtelijk als met betrekking tot de aanschrijvingen, maar dat hij tot op heden niets heeft mogen ontvangen.

42. In zijn laatste memorie verduidelijkt verzoeker dat de wijze waarop de verschillende beginselen met de voeten zijn getreden, in zijn inleidend verzoekschrift en memorie van wederantwoord worden toegelicht in de middelen “B t.e.m. E”.

Voorts herhaalt verzoeker, overheen zes bladzijden, de middelen zoals hij deze eerder heeft aangevoerd, aangevuld met nieuwe feitelijkheden.

Beoordeling

43. Het ‘ontslag van ambtswege’ is het gevolg van de toekenning van de aanschrijving ‘slecht’ gedurende twee opeenvolgende perioden, overeenkomstig artikel 8, Hoofdstuk XV ‘Neerlegging van de betrekking’ van het statuut van het personeel van de Belgische Spoorwegen. De verwerende partij beschikt over geen enkele beoordelingsruimte, doch enkel over een gebonden bevoegdheid.

Uit de beoordeling van het eerste tot het derde middel volgt dat de kritiek die verzoeker heeft aangevoerd tegen de beide voorstellen tot aanschrijving ‘slecht’, zoals laatst bevestigd door de raad van bestuur van de nv Infrabel van 23 oktober 2018, niet gegrond is. Het vierde middel, dat in wezen enkel de voorgaande middelen gericht tegen de twee aanschrijvingen ‘slecht’ herhaalt, is bijgevolg evenmin gegrond.

BESLISSING

1. De zaken nrs. A. 224.555/IX-9244, A. 224.559/IX-9245 en A. 227.019/IX-9481 worden samengevoegd.

2. Het verzoek van de nv HR Rail tot tussenkomst wordt toegestaan in de zaak A. 224.559/IX-9245.

3. De Raad van State verwerpt de beroepen.

4. Verzoeker wordt verwezen in de kosten van de beroepen tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 600 euro, een bijdrage van 20 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partijen, elk voor de helft.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 150 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van zevenentwintig april tweeduizend eenentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Patricia De Somere,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren