

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 251.877 van 19 oktober 2021
in de zaak A. 230.939/IX-9715**

In zake: Janique MARCELIS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Carine Flamend
kantoor houdend te 1930 Zaventem
Leuvensesteenweg 510 bus 32
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het GEMEENSCHAPSONDERWIJS, vertegenwoordigd door
scholengroep 8 Brussel
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Marc Stommels en Jan Franssen
kantoor houdend te 2000 Antwerpen
Amerikalei 220 bus 14
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 mei 2020, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de algemeen directeur van scholengroep 8 van het Gemeenschapsonderwijs van 27 maart 2020 om Janique Marcelis met ingang van 20 april 2020 over te plaatsen in het belang van de dienst.

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 Marijke Sterck 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 11 oktober 2021.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Carine Flamend, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Jan Fransen, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Marijke Sterck 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. Regelmatigheid van de rechtspleging

3. Met een brief van 7 oktober 2021 legt verzoekster nog twee verklaringen neer van collega's. De ene verklaring heeft betrekking op de personeelsvergadering van 11 februari 2020. De andere is een moraliteitsgetuigenis over verzoekster.

Beide verklaringen dateren weliswaar van recente datum, maar uit niets blijkt dat de betrokken collega's niet eerder deze verklaringen konden afleggen en verzoekster ze aan het dossier kon toevoegen.

De beide verklaringen die verzoekster luttele dagen voor de terechtzitting neerlegt, zijn bijgevolg laattijdig en worden uit het debat geweerd.

IV. Feiten

4.1. Verzoekster is sinds 1992 vast benoemd als ondersteunend personeel-opvoeder bij het atheneum Ukkel, onderwijsinstelling die behoort tot scholengroep 8 van het Gemeenschapsonderwijs.

4.2. Aan het einde van het schooljaar 2018-2019 treedt verzoekster weer in dienst aan het atheneum Ukkel na een lange periode van afwezigheid wegens ziekte. Eén en ander verloopt daarbij nogal conflictueus.

Verzoekster formuleert op 9 augustus 2019 bij de externe preventiedienst Mensura een verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen ten aanzien van haar directeur KH.

Op 19 december 2019 stuurt een aantal personeelsleden van het atheneum een brief aan de voorzitter van de raad van bestuur, de directeur en de algemeen directeur van de scholengroep over de verstoorde relatie tussen verzoekster en directeur KH, met de stelling dat de houding van verzoekster het samenwerken zeer onaangenaam maakt en dat het “beter [lijkt] dat zij een andere job krijgt/zoekt”.

Op 26 december 2019 stelt Mensura een “advies aan de werkgever” op over verzoeksters vraag tot interventie. Mensura stelt bij verzoekster “gebrek aan inzicht in gedrag en functioneren” vast, versterkt door de verschillende wissels in directie binnen de school en het ontbreken van

functioneringsgesprekken. Het verslag bespreekt als individuele preventiemaatregel twee opties: verzoekster “blijft werkzaam binnen K.A. Ukkel” of verzoekster “werkt in een andere school”.

Op 13 januari 2020 bespreekt de algemeen directeur het verslag van Mensura met directeur KH, die stelt “dat een mogelijk herintrede van [verzoekster] in de eigen school een onhaalbare kaart is”.

Met verzoekster vindt op 27 januari 2020 een gesprek plaats over dit verslag en de brief van 19 december 2019.

Op 17 maart 2020 wordt verzoekster gehoord over de voorgenomen overplaatsing.

De betrokken directeurs verlenen een gunstig advies voor de overplaatsing.

Verzoekster wordt bij beslissing van de algemeen directeur van scholengroep 8 van 27 maart 2020 overgeplaatst in het belang van de dienst naar het atheneum Anderlecht, met ingang van 20 april 2020. Dat is de bestreden beslissing.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

5. Het eerste middel is genomen uit de schending van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (“formelemotiveringswet”).

Verzoekster stelt in een *eerste middelonderdeel* dat de “niet-concrete en manifest onjuiste beschuldigingen, onder meer in het schrijven van enkele leerkrachten aan de Raad van Bestuur” al een schending vormen van de motiveringsplicht. Naar de omstandigheden waarin dit schrijven tot stand is gekomen, wie het initiatief nam en of er verband bestaat met de bezorgdheden die verzoekster heeft geuit naar collega’s in het kader van de problemen die haar zoon heeft ondervonden als leerling van deze collega’s, werd op geen enkel ogenblik onderzoek verricht.

Volgens verzoekster besluit de bestreden beslissing met een stijlformule “dat het handelen van [verzoekster] aan de basis ligt van de huidige problematiek”. In haar verweerschrift heeft zij gewezen op tal van onjuistheden en inconsequenties, waarop in de bestreden beslissing niet wordt geantwoord. Verzoekster heeft meerdere malen aangehaald het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk en heeft hiertoe op 9 augustus 2019 een verzoek tot formele psychosociale interventie ingediend bij de diensten van Mensura. De algemeen directeur heeft nagelaten twee maanden na ontvangst van het verslag van Mensura zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee te delen aan de preventieadviseur. Er is totaal geen gehoor gegeven aan de klacht, hetgeen ook is vastgesteld door de diensten van de Sociale Inspectie.

In een *tweede middelonderdeel* stelt verzoekster dat het advies van de instellingshoofden, gegeven overeenkomstig artikel 58 van het rechtspositiedecreet (decreet van 27 maart 1991 rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs), niet is gemotiveerd. Bovendien spreekt de bestreden beslissing van een advies van de directeur van het atheneum campus Comenius en een advies van de directeur van het atheneum campus Unesco Koekelberg en niet van een advies van de directeur van het atheneum Anderlecht, zodat verzoekster enkel kan vaststellen dat de verwerende partij haar beslissing niet met de nodige zorgvuldigheid heeft vastgesteld en de formelemotiveringsplicht “grovelijk” heeft geschonden.

6. In de memorie van wederantwoord benadrukt verzoekster dat de bestreden beslissing niet ingaat op de rol van directeur KH en op haar weigering tot coaching. Evenmin zijn mogelijke alternatieven vermeld.

7. In haar laatste memorie merkt verzoekster op dat de bestreden beslissing vermeden had kunnen worden, indien de algemeen directeur “correct en tijdig” een beslissing had genomen.

De vermelding van een verkeerd advies toont volgens haar de onzorgvuldigheid aan en “kan niet ingepast [worden] in de definitie van een loutere materiële vergissing”.

Beoordeling

8. Het middel voert de schending aan van de formelemotiveringswet. Het wordt vanuit dat oogpunt beoordeeld.

9. De naleving van de in de voormelde wet aan het bestuur opgelegde formelemotiveringsplicht moet de betrokkene toelaten de concrete redenen te achterhalen die het bestuur tot de beslissing hebben geleid.

10. De bestreden beslissing bevat een feitenrelaas en een “situatieschets”. Vastgesteld wordt dat de minimale verstandhouding zoek is. Uit de “dossierelementen” – inzonderheid het verslag van Mensura en de brief van collega’s die in de beslissing beide *in extenso* worden aangehaald – leidt de algemeen directeur af “dat het onmogelijk is om [verzoekster] te handhaven als personeelslid in het GO! Atheneum Ukkel”. De algemeen directeur legt dan uitvoerig uit waarom hij meent dat het precies verzoekster is die uit de dienst verwijderd moet worden.

11. Naar het oordeel van de Raad van State voldoet de bestreden beslissing aldus aan de formelemotiveringsplicht. In de motivering wordt op

duidelijke, nauwkeurige en afdoende wijze aangegeven op welke feitelijke en juridische motieven de beslissing steunt. Die motieven zijn op de zaak toegespitst en zijn geen stijlformule.

12. Verzoekster heeft het bij het verkeerde eind als zij daarenboven wenst dat het bestuur alle aangevoerde argumenten zou weerleggen. Ter naleving van de formelemotiveringswet volstaat het, integendeel, dat de overheid de redenen aangeeft die haar tot de bestreden beslissing brengen, zodat het betrokken personeelslid zich, op vlak van die motieven, kan verdedigen met de middelen die het recht haar ter beschikking stelt.

Louter ten overvloede mag daarom worden vastgesteld dat verzoekster het bij het verkeerde eind heeft als zij beweert dat de beslissing haar argumenten niet beantwoordt. Onder punt D. I. wordt uitspraak gedaan over de vermeende partijdigheid van de algemeen directeur en de eventuele schending van de evaluatieregeling en de schending van het zorgvuldigheids- en redelijkheidsbeginsel wordt onderzocht onder punt D. II en D. IV. Misschien is verzoekster het niet eens met dat antwoord, maar dat is vreemd aan de formelemotiveringsplicht.

13. In de bestreden beslissing is nog te lezen “dat directie en collega’s hun vertrouwen in [verzoekster] hebben opgezegd, geen toekomst meer zien voor verdere samenwerking en dus eigenlijk laten weten dat ze voor [verzoekster] geen toekomst meer weggelegd zien als lid van het schoolteam van het GO! Atheneum Ukkel”, dat “[verzoekster] pleit voor een (professionele) bemiddeling tussen haar en de directie, maar men niet voorbij de vaststelling [kan] dat er de facto geen tweede ‘partij’ is die er nog in gelooft of open staat voor die bemiddeling” en dat “de essentiële voorwaarden voor een geslaagde bemiddelingsopdracht – twee partijen die geloven dat die bemiddeling kans op slagen heeft– daarmee niet [is] vervuld”.

Daargelaten wat de grief over het niet vermelden van alternatieven te zien heeft met de formelemotiveringsplicht, volstaat aldus de vaststelling dat ze zonder feitelijke grond is.

14. Verzoekster noemt sommige “beschuldigingen” onjuist. Zij refereert dan aan de dossierelementen en dus niet aan de formele motivering. Dit betoog wordt niet dienstig onder het eerste middel aangevoerd.

Verzoekster, die zelf een klacht heeft ingediend tegen de directeur wegens pesterijen en een interventie heeft gevraagd van de preventiedienst Mensura, kan bezwaarlijk ontkennen dat de goede orde op de school hoe dan ook verstoord was. Zowel de directie als een aantal personeelsleden verklaren dat de verstandhouding meer dan zoek is. Het verslag van Mensura weerspreekt dit niet, integendeel.

15. Uit het administratief dossier blijkt dat de referentie aan het advies van de directeur van het atheneum campus Comenius en campus Unesco Koekelberg inderdaad een materiële vergissing is. Verzoekster mag dit terecht een onzorgvuldigheid noemen, maar zij toont niet aan hoe dit de wettigheid van de bestreden beslissing aantast. Overigens zijn de voorgeschreven adviezen van de athenea Ukkel en Anderlecht gegeven, aan verzoekster bezorgd en door haar als bijlage bij het verzoekschrift gevoegd, zodat ook geen belangenschade blijkt.

De bedoelde adviezen zijn voorts geen rechtshandelingen die aan de formelemotiveringswet zijn onderworpen.

16. De grief dat de algemeen directeur verzuimd heeft om bepaalde termijnen of vormen na te leven met betrekking tot het advies van Mensura – wat de verwerende partij betwist – hoeft niet te worden onderzocht, aangezien dit vreemd is aan de in het middel aangevoerde schending van de formelemotiveringsplicht en verzoekster nalaat in het middel aan te geven welke andere bepaling zij hierdoor geschonden acht.

17. Het middel is in geen dele gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

18. In een tweede middel laat verzoekster gelden dat de bestreden beslissing steunt op het oordeel van de diensten van Mensura “waarvan de werking in het kader van een ordemaatregel conform artikel 58 van het [rechtspositiedecreet] aangetast is door een schending van het grondwettelijk legaliteitsbeginsel”.

Volgens verzoekster ontbreekt “enig formeel reglementair kader waarbinnen de diensten van Mensura zouden opereren”. Artikel 24, § 5, van de Grondwet houdt in dat de essentiële aspecten van het onderwijs wat de inrichting, de erkenning of de subsidiëring betreft door de decreetgever zelf geregeld moeten worden en er kan geen twijfel over bestaan dat de rechtsbescherming van de personeelsleden en hun grondrechten tijdens de decretaal voorziene ordemaatregelprocedure essentiële elementen uitmaken van de rechtspositie van het personeel. De betrokkenheid en de werking van de diensten van Mensura ter zake dienen zodoende geregeld te zijn bij decreet. Zonder enige decretale bepaling is het advies van Mensura onwettig, zodat de bestreden beslissing “zonder gedegen motivering” is.

Beoordeling

19.1. Verzoekster heeft zelf om de interventie van Mensura verzocht, wat haar niet goed plaatst om er vervolgens de wettigheid van in vraag te stellen.

Hoe dan ook, het optreden van de diensten van Mensura steunt op het wettelijk kader betreffende de preventie van de psychosociale belasting

van het werk en feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, meer in het bijzonder op hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk’ en boek I, titel 3 van de Codex over het welzijn op het werk.

Gewis is de decreetgever bevoegd om de rechtspositie van het onderwijspersoneel te regelen. Het welzijn van de werknemer, ook van het onderwijspersoneel, vormt evenwel een aspect van de arbeidsbescherming die een federale bevoegdheid is en door de federale overheid wordt geregeld.

Verzoekster vertrekt bijgevolg van de verkeerde premisse om de betrokkenheid van de diensten van Mensura als ongrondwettig te beschouwen. Om deze reden kan het advies van Mensura evenmin als onwettig worden beschouwd.

19.2. Verzoekster, die deze beoordeling reeds mocht lezen in het auditorsverslag, weerspreekt ze terecht niet in haar laatste memorie.

19.3. Het middel, zoals aangevoerd in het inleidend verzoekschrift, is ongegrond.

20.1. In de memorie van wederantwoord beklaagt verzoekster zich over het feit dat het onderzoek door Mensura werd gevoerd door een preventiedeskundige en niet door een preventieadviseur, dat Mensura niet is overgegaan tot het afnemen van interviews van vijf opgegeven getuigen, dat Mensura de daden die aangezien werden als pesterijen niet heeft onderzocht, noch rekening hield met haar opmerkingen en dat er geen zorgvuldig onderzoek is gebeurd door een onderzoekscel.

20.2. Het zijn argumenten die verzoekster al in het verzoekschrift had kunnen aanvoeren. Voor het eerst aangevoerd in de memorie van wederantwoord zijn deze aanvullingen en uitbreidingen van het middel niet ontvankelijk.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

21. In een derde middel voert verzoekster de schending aan van artikel 23 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 ‘betreffende het gemeenschapsonderwijs’ “juncto de hoorplicht”.

Zij betoogt dat artikel 23, § 1, 3°, d), van het bijzonder decreet de bevoegdheid tot het nemen van ordemaatregelen exclusief bij de raad van bestuur van de betrokken scholengemeenschap legt en er in geen enkele delegatiemogelijkheid is voorzien, zeker niet voor bepaalde procedurestappen binnen het beslissingsproces zoals het horen van de betrokkene. Het principe is dat wanneer een collegiaal orgaan een beslissing moet nemen, dit orgaan de belanghebbende best zelf hoort.

In casu is verzoekster enkel gehoord door de algemeen directeur en was bij deze hoorzitting ook HT, een personeelslid van de centrale diensten van het Gemeenschapsonderwijs, aanwezig. Verzoekster wijst erop dat de aanwezigheid van derden uitgesloten is.

Verzoekster stelt dat in tucht- en aanverwante zaken de beslotenheid van de vergadering steeds de regel is en dat er een secretariaat mag aangesteld worden, op voorwaarde dat dit secretariaat waargenomen wordt door een derde die afdoende waarborgen biedt op het vlak van onafhankelijkheid en onpartijdigheid. Het secretariaat werd waargenomen door PL, personeelsdirecteur van scholengroep 8.

Bovendien stelt verzoekster dat door de algemeen directeur reeds op 11 februari 2020 op een algemene personeelsvergadering aangekondigd is dat zij niet meer zou terugkeren naar het atheneum Ukkel, zodat de hoorzitting enkel werd gehouden *pro forma*.

22. In de memorie van wederantwoord voegt verzoekster hieraan toe dat zij niet op correcte wijze is gehoord. De ten laste gelegde feiten werden niet in de oproepingsbrief geconcretiseerd zodat zij haar rechten van verdediging niet naar behoren heeft kunnen uitoefenen. De oproepingsbrief haalt een aantal beweringen aan van “verontruste collega’s”; er wordt echter nagelaten enige context te bieden, noch worden deze beweringen in tijd en ruimte gesitueerd. Zij betwist nog dat de twee aanwezige “derden” optraden als notulist van de hoorzitting.

23. In haar laatste memorie merkt verzoekster op “dat de verslaggeving niet door [PL] gebeurde doch door [HT]” en dat de aanwezigheid van PL dan niet toegelaten is “gelet op het gegeven dat tijdens de hoorzitting enkel de beslissende overheid, verzoekster en haar raadsman aanwezig mogen zijn en de [aanwezigheid] van derden is uitgesloten”.

Beoordeling

24. In het auditoraatsverslag mocht verzoekster al lezen dat zij uitgaat van een onvolledige lezing van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 en dat inzonderheid artikel 24, § 3, van het bijzonder decreet een delegatie aan de algemeen directeur toelaat voor het uitspreken van tucht- en ordemaatregelen, uitgezonderd het ontslag. Die delegatie heeft de raad van bestuur verleend op 17 januari 2000.

In haar laatste memorie weerspreekt verzoekster de wettigheid van het optreden bij delegatie van de algemeen directeur terecht niet meer.

25. Het verslag van de hoorzitting vermeldt – naast de algemeen directeur, verzoekster en haar raadsvrouw – als aanwezigen: de “verslaggever” HT en de “personeelsdirecteur van de Scholengroep Brussel” PL.

Even terecht komt verzoekster, hierop gewezen, in haar laatste memorie niet meer terug op haar grief omtrent de aanwezigheid van HT als verslaggever op de hoorzitting.

Voorts ziet de Raad niet in waarom de algemeen directeur tijdens de hoorzitting geen technische bijstand mag krijgen van zijn personeelsdirecteur, net zoals ook verzoekster door haar raadvrouw wordt bijgestaan. Verzoekster beweert niet dat personeelsdirecteur PL enige interventie deed, laat staan een tussenkomst die van aard kan zijn haar te benadelen. De aanwezigheid van de personeelsdirecteur kan de wettigheid van de opgelegde ordemaatregel niet aantasten.

26. In de bestreden beslissing wordt onder punt D.I. de bewering over wat de algemeen directeur heeft gezegd op 11 februari 2020 weerlegd en wordt de eventuele schending besproken van de evaluatieregeling opgenomen in het rechtspositiedecreet van 27 maart 1991. Voorts wordt de opgeworpen schending van het zorgvuldigheids- en redelijkheidsbeginsel onderzocht onder de punten D.II en D.IV. Er kan bijgevolg niet worden aangenomen dat het horen van verzoekster louter *pro forma* is gebeurd.

27. Voor zover verzoekster in haar memorie van wederantwoord aanvoert dat de feiten in de oproepingsbrief niet werden geconcretiseerd, gaat het om een nieuwe invulling van haar middel, wat zij buiten de verjaringstermijn niet meer op ontvankelijke wijze vermag te doen.

28. Het middel, voor zover ontvankelijk, is ongegrond.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

29. Een vierde middel is genomen uit de schending van het redelijkheidsbeginsel, het evenredigheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

In een *eerste middelonderdeel* acht verzoekster het redelijkheidsbeginsel geschonden, omdat de verwerende partij geen enkel onderzoek heeft verricht naar de feiten en enkel op indrukken steunt. Zij wijst erop “steeds gunstig en uiterst positief” geëvalueerd te zijn, met “afwezigheid van tuchtrechtelijke antecedenten in casu en een jarenlange onberispelijke staat van dienst”, zodat het “onredelijk en onevenredig [is] dat de vrij zware maatregel van overplaatsing in het belang van de dienst onmiddellijk wordt opgelegd”.

In het *tweede middelonderdeel* gaat verzoekster in op de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel. Zij betoogt dat zij in haar schriftelijk verweer op de hoorzitting erop heeft gewezen dat het schrijven van verscheidene leerkrachten van 19 december 2019 aan de raad van bestuur werd opgesteld *pour les besoins de la cause* en hier door de algemeen directeur geen nader onderzoek naar is verricht. De algemeen directeur heeft louter de beweringen van de directeur aangenomen, zonder ook maar enig onderzoek naar de beweringen van verzoekster, zodat dit bezwaarlijk een afdoend en volledig onderzoek is, zeker in de omstandigheid dat zij aanvoerde het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk.

In een *derde middelonderdeel* voert verzoekster de schending aan van het evenredigheidsbeginsel. Zij wijst nogmaals op haar vlekkeloos parcours. Plots ziet zij zich geconfronteerd met het voornemen om een ordemaatregel te nemen zonder ook maar enig onderzoek naar haar functioneren, zonder signalen of vermaningen, zonder functioneringsgesprekken en zonder

evaluatie. Wanneer zij aan haar werkgever kenbaar maakt dat zij het slachtoffer werd van pesterijen vindt zij geen enkel gehoor en dient zij ten einde raad een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen bij Mensura. Er werd totaal geen gehoor gegeven aan haar klacht, hetgeen ook werd vastgesteld door de diensten van de Sociale Inspectie. De verwerende partij heeft dus niet enkel nagelaten om zelf een onderzoek in te stellen naar het bestaan van pesterijen maar heeft zelfs nagelaten een gepast gevolg te geven aan de bevindingen van de diensten van Mensura.

30. In de memorie van wederantwoord laat verzoekster gelden dat het advies van Mensura niet uitsluit dat zij opnieuw in het atheneum Ukkel kan herbeginnen en dat niets uitsluit dat er na bemiddelingsgesprekken wel degelijk een oplossing had kunnen worden gevonden. De verwerende partij gaat op geen enkele manier in op de categorieke weigering van directeur KH om gecoacht te worden, te overleggen of om aan bemiddeling te doen. Het is dan ook onredelijk om zonder voorafgaande bemiddelingspogingen de zware maatregel van de overplaatsing in het belang van de dienst op te leggen. Evenmin is het zorgvuldig of in overeenstemming met de materiële motiveringsplicht om niet het alternatief, namelijk de overplaatsing te onderzoeken van directeur KH “die er nog geen jaar werkt, die niet wou meewerken aan de aangewezen eerste optie van Mensura (coaching en bemiddeling), en die bovendien gekend was voor een soortgelijk dossier in het verleden”. Volgens verzoekster blijkt uit geen enkel stuk dat zij aan de basis ligt van het conflict, integendeel zelfs, aangezien zij de procedure tot formele interventie heeft opgestart na feiten die aangezien kunnen worden als pesterijen.

Volgens verzoekster “brengt de overplaatsing naar Anderlecht een significante loonsverlaging en graadverlaging met zich mee”. Zij legt loonfiches voor om dit aan te tonen.

31. In haar laatste memorie blijft verzoekster erbij dat de verwerende partij de gemakkelijksoplossing heeft gekozen door de voorkeur te geven aan een overplaatsing van verzoekster.

Beoordeling

32. Hiervóór is reeds erop gewezen dat de naleving, al dan niet, van de regels omtrent verslaggeving over het welzijn op het werk niet vermogen de wettigheid aan te tasten van de voorliggende ordemaatregel.

33. Dat de brief van de personeelsleden is opgesteld *pour les besoins de la cause* is een loutere bewering, die daarenboven voorbijgaat aan het feit dat Mensura, op vraag van verzoekster, een bevraging heeft gedaan van de betrokkenen – waarbij ook verzoekster is gehoord – en in het advies aan de werkgever eveneens besluit tot het bestaan van een conflictsituatie waarin verzoekster verantwoordelijkheid draagt, geheel in lijn met het beeld van de verstoorde werkrelatie waarvan de brief van 19 december 2019 getuigt:

“De conflictsituatie heeft ook een impact op de andere werknemers binnen het secretariaat. Hierbij geven alle werknemers die gesproken zijn aan dat de samenwerking met Janique Marcelis moeilijk is en veel energie van hen vraagt. Haar afstandelijke communicatie en afwijzende werkhouding ten opzichte van de school maken het moeilijk voor werknemers. Janique Marcelis is momenteel afwezig wegens een ongeval en werknemers geven aan schrik te hebben voor het moment dat ze terug bij hen zal komen werken.

Er is een gevaar dat Janique Marcelis niet meer aanvaard zal worden door de andere medewerkers als ze het werk zal hervatten. Hierdoor bestaat de kans, indien het vertrouwen niet meer opnieuw opgebouwd kan worden, dat het conflict kan escaleren naar het hele team. Janique Marcelis toont geen inzicht te hebben in deze situatie.”

Janique Marcelis toont tijdens het onderzoek aan geen inzicht te hebben in de impact van haar gedrag op andere werknemers. Het blijft moeilijk voor haar om haar eigen aandeel in de conflictsituatie te zien. Het fixeren op alle woorden die personen vertellen zorgen ervoor dat ze geen aandacht meer heeft op de manier waarop ze zelf communiceert naar anderen. Dit is ook een gevaar voor haar eigen psychosociale welzijn, waarbij het moeilijk zal zijn voor Janique Marcelis om nog op een constructieve manier samen te werken binnen K.A. Ukkel.

Janique Marcelis heeft telkens het gevoel zich te moeten en willen verdedigen. Dit maakt het heel moeilijk voor haar om op een constructieve manier naar de toekomst te kijken. Ook tijdens dit onderzoek heeft Janique Marcelis de noodzaak zich te moeten blijven verdedigen tegen elk woord dat gezegd wordt. Dit belemmert haar om naar haar eigen gedrag en aandeel in de gespannen situatie te willen kijken. De vraag is als ze ooit tot een punt zal komen waarop ze het

gevoel heeft voldoende ruimte te hebben om zich te kunnen verdedigen en de relationele spanningen tussen haar en [directeur KH] los te laten. Het gebrek aan inzicht in gedrag en functioneren is mede versterkt door de context waarbinnen Janique Marcelis al die jaren gewerkt heeft. Een context waarin er verschillende directies waren en ze nooit feedback betreft haar functioneren ontvangen heeft.”

Uit deze vaststellingen, gedaan door de externe preventiedienst na het horen van secretariaatsmedewerkers en collega's van verzoekster, blijkt de verstoorde verstandhouding daarenboven niet louter met de directeur maar ook met de andere medewerkers te bestaan. Hieruit blijkt voorts dat niet zomaar is voortgegaan op de beweringen van personeelsleden maar dat hier onderzoek naar is gedaan.

34. Verzoekster toont niet aan dat de algemeen directeur onzorgvuldig heeft gehandeld door alleen reeds uit de voormelde brief en het verslag van Mensura te besluiten tot een verstoring van de orde die de goede schoolwerking zodanig belast dat eraan verholpen moet worden.

Er bestaat niet de minste twijfel over dat, los van de vraag naar de schuld, tussen verzoekster, de directeur en de overige secretariaatsmedewerkers het vertrouwen zoek is, dat er geen draagvlak is voor verdere samenwerking, dat geen heil verwacht kan worden van een bijkomende bemiddelingspoging en dat het opleggen van een ordemaatregel verantwoord is om aan die misgelopen toestand een einde te stellen.

Het is juist dat uit de stukken ook enige onverzettelijkheid van de directeur naar voren komt door coaching en bemiddeling af te wijzen, maar dit gegeven versterkt net die conclusie, eerder dan ze te verzwakken.

35. Het is eigen aan discretionaire bevoegdheid dat het bestuur niet gebonden is aan één enkele mogelijke uitkomst om de goede werking van de dienst te herstellen, maar integendeel over de vrijheid beschikt om binnen de grenzen van de redelijkheid tussen de passende maatregelen een keuze te maken.

Twee uiteenlopende oplossingen kunnen dan ook prima allebei binnen de beoordelingsmarge van het bestuur vallen en ze kunnen beide in redelijkheid te verantwoorden zijn. Welnu, uit het advies van Mensura blijkt dat zowel een voortzetting van de tewerkstelling van verzoekster in het atheneum Ukkel als een overplaatsing te overwegen zijn. Zoals verzoekster zelf citeert uit het verslag van Mensura, stelt deze dienst over de eerste optie evenwel, dat er een gevaar is dat verzoekster niet meer aanvaard zal worden door de andere medewerkers als ze het werk zal hervatten en dat de kans bestaat, indien het vertrouwen niet meer opnieuw opgebouwd kan worden, dat het conflict kan escaleren naar het hele team. Mensura wijst ook op de noodzaak van “meerdere bemiddelingsgesprekken” en waarschuwt ervoor dat verzoekster geen inzicht heeft in de impact van haar gedrag en zeer moeilijk de gebreken in haar eigen gedrag en functioneren onder ogen kan zien. Mensura vraagt zich zelfs af of verzoekster wel “ooit tot een punt zal komen” om de relationele spanningen los te laten. Verzoekster weerspreekt die vaststellingen overigens niet.

Dat de verwerende partij in de voorliggende omstandigheden een escalatie van het conflict geen kans wil geven, mag niet onredelijk worden genoemd, noch een “gemakkelijkheidsoplossing”.

Verzoekster gaat eraan voorbij dat tijdens het gesprek van 27 januari 2020 door de algemeen directeur een poging werd ondernomen om een oplossing in der minne te zoeken. Dat de verwerende partij niet is overgegaan tot bijkomende bemiddelingspogingen kan haar gelet op de voorgaande vaststellingen in redelijkheid niet worden verweten.

Ook het feit dat verzoekster al gedurende 27 jaar een onberispelijke staat van dienst heeft, maakt de bestreden beslissing waarbij nu eenmaal de verstoring van de goede werking van de dienst wordt vastgesteld, niet onredelijk.

De beslissing motiveert ten slotte onder het opschrift ‘Welk personeelslid moet worden overgeplaatst’ waarom niet de directeur, maar wel verzoekster voor overplaatsing in aanmerking komt. Verzoekster mag het daarmee oneens zijn en erop wijzen dat de directeur geweigerd heeft op de haar aangeboden coaching in te gaan, maar de bewering dat de eventuele overplaatsing van de directeur niet is onderzocht en *pro* en *contra* is afgewogen, mist feitelijke grond.

36. Het middel, zoals het is aangevoerd in het inleidend verzoekschrift, wordt verworpen.

37. In de memorie van wederantwoord betoogt verzoekster voor het eerst dat de maatregel disproportioneel is omdat zij in het atheneum Anderlecht tewerkgesteld wordt in salarisschaal 158, waaraan een geldelijk nadeel is verbonden, terwijl andere geschikte betrekkingen vacant waren.

Uit het zesde middel blijkt evenwel dat verzoekster reeds bij het indienen van haar verzoekschrift wist dat zij niet langer met weddeschaal 106 maar met weddeschaal 158 tewerkgesteld zou worden, zodat het op dat ogenblik reeds mogelijk was na te gaan – of te laten nagaan – of hieraan een weddeverlies verbonden is en aan dit eventuele weddeverlies gevolgtrekkingen te koppelen op het vlak van de proportionaliteit van de opgelegde ordemaatregel.

Dit argument ter ondersteuning van het vierde middel is laattijdig en dus onontvankelijk.

38. Het middel wordt verworpen.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

39. In het vijfde middel voert verzoekster de schending aan van het onpartijdigheidsbeginsel “juncto schending van artikel 6 van het EVRM”.

Verzoekster heeft op de hoorzitting van 17 maart 2020 om de wraking van de algemeen directeur verzocht, aangezien hij op de personeelsvergadering van 11 februari 2020 had aangekondigd dat zij het werk in het atheneum Ukkel niet zou hervatten. Zij stelt dat wie een persoonlijk en rechtstreeks belang bij de zaak heeft zich ervan moet onthouden en dat dit ook een moreel belang kan zijn. Tot het bestaan van een moreel belang moet worden besloten omdat de algemeen directeur zich al eerder over de aangelegenheid een eigen mening heeft gevormd en omdat, door op deze mening terug te komen, gezichtsverlies zou worden geleden.

40. In de memorie van wederantwoord stelt verzoekster dat de verwerende partij niet ontkent “dat er werd gezegd dat verzoekster niet zal terugkomen” en evenmin ingaat op het feit dat de (uitzonderlijke) vergadering van 11 februari 2020 twee hoofdpunten kende, waarvan het tweede ‘Bespreking van de collectieve en preventieve maatregelen naar aanleiding van de klacht van mevrouw Janique Marcelis’. Volgens verzoekster werd op deze vergadering enkel haar dossier ‘welzijnsbevraging schooljaar 2018-2019’ besproken, met het volledige personeel en de algemeen directeur en dit in aanwezigheid van directeur KH. Er is aldus zeker sprake van vooringenomenheid.

Die vooringenomenheid blijkt ook uit het overleg op 27 januari 2020 waarin zij aangeeft te willen meewerken met de eerste optie van Mensura maar de verwerende partij hier niet op ingaat en onmiddellijk overgaat tot een voorstel van een andere school.

Beoordeling

41. Verzoekster heeft tijdens de hoorzitting de algemeen directeur reeds gewezen op zijn vermeende partijdigheid wegens zijn stellingname op de vergadering van 11 februari 2020.

In de bestreden beslissing antwoordt de algemeen directeur hierop als volgt:

“De algemeen directeur wil formeel en duidelijk stellen dat tijdens die vergadering de woorden ‘verplaatsing in het belang van de dienst’ nooit gevallen zijn. De algemeen directeur wil wel het gesprek van 27 januari 2020 met mevrouw Marcelis en haar raadsman in herinnering brengen, waarbij na afloop mevrouw Marcelis bedenktijd werd gegund om een minnelijke oplossing in overweging te nemen. De vraag aan mevrouw Marcelis was om terug te koppelen vóór de personeelsvergadering in het KA Ukkel van 11 februari 2020. Mevrouw Marcelis liet evenwel niet van zich horen en ook twee telefonische contactnames vanuit de scholengroep bleven onbeantwoord.

Nu op het ogenblik van het doorgaan van de personeelsvergadering geen definitieve oplossing in het verschiet lag, heeft de algemeen directeur wel, teneinde de gemoederen te bedaren (onrust was er wel degelijk, zie de brief dd. 19 december 2019 van 22 verontruste collega’s), de boodschap meegegeven dat de scholengroep alles in het werk zou stellen om een definitieve oplossing te bewerkstelligen teneinde de rust te doen terugkeren en een vlotte werking van de school mogelijk te maken.”

42. De algemeen directeur was aanwezig op de vergadering van 11 februari 2020. Op die vergadering zijn de bevindingen van Mensura besproken, en zo ook de collectieve en preventieve maatregelen ten aanzien van verzoekster met het personeel.

Zoals hiervóór opgemerkt, heeft Mensura twee mogelijkheden gesuggereerd. Verzoekster toont evenwel niet aan dat de algemeen directeur zich op dat ogenblik reeds op een zodanige wijze heeft uitgesproken dat hij achteraf niet zonder gezichtsverlies of niet meer met de nodige objectiviteit heeft kunnen oordelen. Het blijft bij een onbewezen bewering. Verzoekster weerlegt zelfs niet “dat tijdens die vergadering de woorden ‘verplaatsing in het belang van de dienst’ nooit gevallen zijn”. Uit zijn bewoordingen dat de algemeen directeur alles in het

werk zou stellen om de rust te doen terugkeren, kan niet worden afgeleid dat de beslissing reeds was genomen om verzoekster over te plaatsen.

43. De waarborgen die artikel 6, lid 1, EVRM biedt voor een eerlijk proces door een onafhankelijke en onpartijdige rechterlijke instantie zijn van toepassing bij gerechtelijke beslissingen terwijl de bestreden beslissing geen jurisdictionele beslissing is, maar een beslissing van een administratieve overheid die optreedt als orgaan van actief bestuur.

44. Het middel is ongegrond.

F. Zesde middel

Standpunt van de partijen

45. Het zesde middel is genomen uit de schending van artikel 58 van het rechtspositiedecreet van 27 maart 1991 en van artikel 14 van het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 ‘omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs’ (“tuchtbesluit”).

Verzoekster wijst opnieuw op het gebrek aan een gunstig advies van de betrokken instellingshoofden. Het advies van het instellingshoofd van het atheneum Anderlecht maakt geen deel uit van de bestreden beslissing en is ook niet gemotiveerd. In de bestreden beslissing worden wel een advies van de directeur van het atheneum campus Comenius en een advies van de directeur van het atheneum campus Unesco Koekelberg aangehaald, maar die ontbreken.

Bovendien “is duidelijk geworden dat verzoekster weddeverlies zal lijden”, omdat ze niet langer met een weddeschaal 106 maar met een weddeschaal 158 zal worden tewerkgesteld.

46. In de memorie van antwoord werpt de verwerende partij op dat verzoekster “geenszins” aantoont dat artikel 14, § 1, van het tuchtbesluit geschonden wordt “of gaat worden”: het gaat enkel “om een eigen veronderstelling in hoofde van verzoekster die een optreden van een overheid contra legem veronderstelt”.

47. In de memorie van wederantwoord noemt verzoekster het laakbaar dat de verwerende partij beweert dat er geen invloed zal zijn op haar geldelijke toestand en dat zij hier geen bewijs van bijbrengt, terwijl de verwerende partij uiteraard weet naar welke salarisschaal verzoekster werd overgebracht. Bewijzen waren ten tijde van het verzoekschrift nog niet beschikbaar, zo stelt verzoekster. Zij legt thans haar weddefiches neer: op jaarbasis ontvangt zij ruim 900 euro minder loon bruto, wat ook een weerslag heeft op vakantiegeld, eindejaarspremie en pensioenberekening:

“Het spreekt dan ook voor zich dat, aangezien verzoekende partij een aanzienlijk loonverlies zal lijden en tevens haar administratieve toestand zal wijzigen, de overplaatsing naar het GO! Atheneum Anderlecht onmogelijk te beschouwen valt als een ordemaatregel. In casu gaat het dus effectief om een verdoken tuchtsanctie en worden de bepalingen van art 58 van het DRP duidelijk geschonden.

De tegenpartij doet evenwel alsof haar neus bloedt.

Verzoekster ziet haar loon dalen, wordt teruggezet in rang, anciënniteit en salarisschaal, en lijdt aan reputatieschade. Bovendien moet zij verder rijden (zowel in tijd als afstand) t.o.v. een alternatieve school naar waar zij kon verplaatst worden, m.n. de basisschool Drogenbos (stuk 24) of COOVI (stuk 24).”

48. In haar laatste memorie wijst verzoekster erop dat zij reeds als stuk 15 bij haar verzoekschrift een “document berekening anciënniteit” heeft neergelegd dat aantoont dat zij vanaf 20 april 2020 van schaal ‘opvoeder ssc 106’ gaat naar ‘opvoeder 82 punten (SO)’. De salarisschalen, gevoegd bij het verzoekschrift, tonen afdoende aan dat zij financieel nadeel lijdt. Verzoekster had pas na indienen van huidig verzoekschrift zicht op haar concrete loonfiches.

Beoordeling

49. Voor zover verzoekster verwijst naar het ontbreken van het advies van de betrokken instellingshoofden mag worden verwezen naar de bespreking van het tweede middelonderdeel van het eerste middel.

50. Voor zover verzoekster in de memorie van wederantwoord uiteenzet dat de opgelegde maatregel een verdoken tuchtstraf is, is dit vreemd aan het initieel aangevoerde middel. Verzoekster geeft aldus laattijdig, en op niet ontvankelijke wijze, aan het zesde middel een nieuwe grondslag. Voorts mag worden verwezen naar de beoordeling van het zevende middel.

51. Luidens artikel 14, § 1, tweede lid, van het tuchtbesluit geschiedt de overplaatsing “met behoud van de administratieve en geldelijke toestand van het betrokken personeelslid”.

Al in het inleidend verzoekschrift voert verzoekster aan dat zij in haar nieuwe functie minder zal verdienen. De verwerende partij, waarvan verzoekster terecht opmerkt dat zij het best geplaatst is om de correcte informatie te verschaffen, gaat hierop in de memorie van antwoord niet concreet in. Zij verwijt verzoekster enkel “eigen veronderstellingen” te maken. Ook in haar laatste memorie gaat de verwerende partij niet in op het middel en weerspreekt zij aldus niet de vaststelling, te lezen in het auditoraatsverslag, dat uit de “door verzoekster bij haar memorie van wederantwoord gevoegde loonfiches [...] een loonverlies blijkt”.

Dit betekent dat de Raad van State het moet stellen met de informatie die verzoekster hem heeft voorgelegd: stuk 15 bij het inleidend verzoekschrift en de loonfiches bij de memorie van wederantwoord. Die informatie spoort met wat verzoekster aanvoert, namelijk dat zij in haar nieuwe functie er financieel op achteruitgaat.

Daarenboven heeft de verwerende partij evenmin de stelling van verzoekster gelogenstraft, dat binnen de scholengroep twee andere, door verzoekster met naam en plaats genoemde functies beschikbaar waren die voor haar als overplaatsing in aanmerking kwamen en waar zij geen weddeverlies zou lijden. Ook die bewering kan de Raad niet verifiëren, maar het is opvallend dat ze zonder enig weerwerk blijft van de verwerende partij.

Die vaststellingen leiden ertoe dat de Raad, bij gebrek aan medewerking van de verwerende partij en gelet op de stukken van verzoekster, moet aannemen dat artikel 14, § 1, tweede lid, van het tuchtbesluit is geschonden.

52. Het middel is in de hiervóór aangegeven mate gegrond.

De op deze grond hierna uit te spreken nietigverklaring verplicht de verwerende partij ertoe minstens en welbepaald de overplaatsing naar het atheneum Anderlecht aan een nieuw onderzoek te onderwerpen.

G. Zevende middel

Uiteenzetting van het middel

53. In een zevende middel laat verzoekster gelden dat de opgelegde ordemaatregel een verkapte tuchtmaatregel is.

Verzoekster stelt dat zij van de personeelsdienst heeft vernomen dat zij niet langer tewerkgesteld zal worden met een weddeschaal 106 maar met een weddeschaal 158, wat “een aanzienlijk weddeverlies” oplevert.

Daarnaast stelt zij dat de algemeen directeur in zijn beslissing duidelijk stelt dat het handelen van verzoekster aan de basis ligt van de huidige problematiek. Dit toont aan dat de ingeroepen motieven niet echt verband houden met het belang van dienst maar dat een schuldvraag werd beantwoord.

Beoordeling

54. Wanneer een verzoekende partij aanvoert dat een opgelegde maatregel die zich naar de vorm als een ordemaatregel aandient, in werkelijkheid een verkapte tuchtmaatregel is, valt het haar toe om het voor de Raad van State geloofwaardig te maken dat, ondanks de schijn van het tegendeel, de bestreden beslissing er uitsluitend of hoofdzakelijk toe strekt haar te bestraffen wegens disciplinaire tekortkomingen. Tot het bestaan van een dergelijke, niet-veruitwendigde bedoeling, kan niet worden besloten op grond van louter subjectieve gevoelens van de verzoekende partij. Integendeel dient zij, met verwijzing naar concrete omstandigheden, aannemelijk te maken dat het determinerend, maar niet uitgedrukte motief van de maatregel erin bestaat haar te bestraffen.

55. In de toelichting die verzoekster geeft bij het middel in het inleidend verzoekschrift ziet zij het tuchtkarakter van de maatregel in de nieuwe weddeschaal en in het motief dat refereert aan haar gedrag.

Het feit dat verzoekster niet langer tewerkgesteld wordt in weddeschaal 106 maar in weddeschaal 158 – daargelaten of dit een “aanzienlijk” weddeverlies oplevert – betekent op zich niet dat dit doelbewust is gedaan met het oogmerk om haar te straffen.

Ook het gegeven dat verzoekster volgens de algemeen directeur aan de basis ligt van de ordeverstoring, levert nog niet het bewijs dat de bestreden beslissing een verkapte tuchtmaatregel is. Wat moet worden aangetoond, is dat het determinerend, maar niet uitgedrukte motief van de overplaatsing erin bestaat haar voor dit gedrag te bestraffen.

Wat voorafgaat leidt tot de conclusie dat verzoekster in de toelichting bij het middel niet aantoont dat de bestreden overplaatsing een verdoken tuchtsanctie is.

56. Het ligt op de weg van verzoekster om haar bewijsvoering in het inleidend verzoekschrift te voeren. Het uitvoerige betoog van verzoekster in de memorie van wederantwoord en haar laatste memorie, dat zij al in het verzoekschrift had kunnen – en dus: moeten – uitschrijven, is laattijdig en bijgevolg onontvankelijk.

H. Achtste middel

Uiteenzetting van het middel

57. In een achtste middel voert verzoekster aan dat de bestreden beslissing een schending van artikel 8 van de bijlage ‘preventie van psychosociale risico’s op het werk’ bij het arbeidsreglement van scholengroep 8 *juncto* de materiële motiveringsplicht inhoudt.

Verzoekster stelt dat zij op 9 augustus 2019 een formele klacht heeft ingediend bij de diensten van Mensura, hetgeen impliceert dat zij een bescherming geniet tegen represailles van haar werkgever gedurende twaalf maanden – tot 9 augustus 2020. De bestreden ordemaatregel werd evenwel opgelegd op 27 maart 2020. “Het is duidelijk”, aldus verzoekster, “dat de ordemaatregel artikel 8 van de bijlage ‘preventie van psychosociale risico’s op het werk’ bij het arbeidsreglement van Scholengroep 8 schendt”.

Bovendien blijft het voor verzoekster nog altijd onduidelijk welke feiten exact een verstoring van de orde uitmaken. Nochtans heeft verzoekster verscheidene malen om een onderhoud gevraagd met directeur KH maar werd haar dit steeds geweigerd.

58. Verzoekster voegt in haar memorie van wederantwoord hieraan toe dat de getroffen maatregel noch proportioneel is noch redelijk, waardoor deze te beschouwen is als een nadelige maatregel. Ook stelt zij vast dat, ondanks artikel 32*tredecies juncto* artikel 32*septies* van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ (“welzijnswet”) waaraan de verwerende partij refereert en ondanks het arbeidsreglement, de bestreden beslissing nergens het bewijs levert dat de beslissing vreemd is aan het verzoek tot formele interventie en de getuigenverklaringen hierin. Ook de beschermingsperiode verbonden aan de klacht wordt door de getroffen maatregel geschonden.

Beoordeling

59. Luidens artikel 8 van het protocol dat verzoekster in het middel vermeldt, mag de werkgever “geen nadelige maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen” ten aanzien van personeelsleden “die menen het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”.

Die bepaling is een overname van de geldende wetgeving inzake preventie, meer in het bijzonder artikel 32*tredecies*, § 1, van de welzijnswet:

“De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32*septies* en

die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.”

60. Artikel 32septies, § 1, van de welzijnswet vermeldt niet enkel “bewarende maatregelen” (tweede lid), zoals verzoekster in de memorie van wederantwoord betoogt, maar ook “geschikte maatregelen” (eerste lid):

“Wanneer er feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk. Wanneer de ernst van de feiten het vereist, treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b, treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, c, vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b heeft verstrekt.”

61. Volgens de verwerende partij heeft zij met de overplaatsing een geschikte maatregel genomen, die redelijk en proportioneel is.

Verzoekster heeft alvast niet aangetoond in één van haar acht middelen, dat het redelijkheids- of proportionaliteitsbeginsel is geschonden.

62. Bovendien gaat verzoekster eraan voorbij, dat de bestreden beslissing ook steunt op de aantijgingen vermeld in de brief van haar collega's en in zoverre dus niets uit te staan heeft met haar verzoek tot formele psychosociale interventie, dat alleen betrekking had op haar relatie met de directeur.

Ook gaat zij eraan voorbij, dat de overplaatsing niet werd opgelegd wegens het indienen van het verzoek tot formele psychosociale interventie en dat de voormelde wetsbepalingen, die de werkgever verbieden ten opzichte van de werknemer een nadelige maatregel te treffen omwille van de indiening van zo een verzoek, niet uitsluiten dat de nadelige maatregel gerechtvaardigd kan worden door redenen die zijn afgeleid uit feiten die in het verzoek tot interventie als pesterijen worden aangemerkt (Cass. 15 juni 2020, S.19.0041.N).

63. Een schending van het arbeidsreglement is niet aangetoond.
64. Het is een raadsel hoe de weigering van een onderhoud met de directeur de onwettigheid van de maatregel aantoont, laat staan de schending van het aangevoerde protocol. Voor zover verzoekster beweert nog steeds niet te weten hoe de orde verstoord is, wordt zij uitgenodigd om het ‘feitenrelaas’ en de ‘situatieschets’ in de bestreden beslissing te lezen.
65. Het middel is ongegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt de beslissing van de algemeen directeur van scholengroep 8 van het Gemeenschapsonderwijs van 27 maart 2020 om Janique Marcelis met ingang van 20 april 2020 over te plaatsen in het belang van de dienst.

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 20 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verzoekende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van negentien oktober tweeduizend eenentwintig, 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