

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 255.211 van 8 december 2022
in de zaak A. 233.046/IX-9845**

In zake: Mikaël RYCX
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Mario Van Essche
 kantoor houdend te 2018 Antwerpen
 Korte Lozanastraat 20-26
 bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

 het GEMEENSCHAPSONDERWIJS, vertegenwoordigd door
 scholengroep Impact
 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 17 februari 2021, strekt tot de
nietigverklaring van de beslissing van de raad van bestuur van scholengroep
Impact van 15 december 2020, waarbij aan Mickaël Rycx de ordemaatregel
‘overplaatsing in het belang van de dienst’ wordt opgelegd.

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 28 november 2022.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Mario Van Essche, 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 eensluidend advies gegeven.

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

III. Feiten

3.1. Verzoeker is vast benoemd leerkracht in de middenschool Brugge Centrum, een onderwijsinstelling die behoort tot scholengroep Impact van het Gemeenschapsonderwijs.

Vanaf het schooljaar 2017-2018 is verzoeker aangesteld als lokale vakbondsafgevaardigde van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt voor de middenschool Brugge Centrum.

3.2. Op 14 september 2020 stelt de directeur van de middenschool ten aanzien van verzoeker een vaststellingsfiche op, naar aanleiding van een schrijven van verzoeker aan collega's van het KA Brugge omtrent vermeende nalatigheden van de directeur van de middenschool met betrekking tot de coronamaatregelen.

De directeur bezorgt de algemeen directeur van de scholengroep op 18 september 2020 bijkomend een chronologisch overzicht van incidenten die zich sinds het schooljaar 2016-2017 hebben voorgedaan en waarbij verzoeker betrokken was.

De raad van bestuur van de scholengroep gelast op 28 september 2020 een onderzoek naar de mogelijkheid tot verdere samenwerking tussen verzoeker en de directeur.

De onderzoekscel van het Gemeenschapsonderwijs legt op 20 november 2020 een onderzoeksverslag neer.

Op de vraag hoe de samenwerking tussen verzoeker en de directeur verloopt komen de onderzoekers tot volgende conclusie:

“De directeur ervaart een slechte samenwerking met de heer Rycx. Hij beschouwt de negatieve houding van de heer Rycx als een sabotage van zijn beleid, en dit vanaf dag één na zijn aanstelling als directeur. 15 van de 20 collega's vinden de samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur minder goed of zelfs slecht. Tal van wederkerende voorbeelden, die door de collega's worden aangehaald bij het invullen van de enquête, maken duidelijk waarom collega's deze samenwerking als nefast voor de schoolwerking ervaren. Een minderheid van de collega's ziet geen probleem in de samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur.”

Op de vraag of er nog verdere samenwerking mogelijk is tussen verzoeker en de directeur concluderen de onderzoekers het volgende:

“De directeur kan niet langer samenwerken met de heer Rycx. Meer dan de helft van de collega's ziet een samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur ook niet meer mogelijk. Zij vinden dat er te veel is gebeurd

en willen zelf ook niet langer gebukt gaan onder de manier waarop de heer Rycx met de directeur en zijn beleid omgaat. De collega's willen vooruit en ze hebben het gevoel dat ze tegengewerkt worden door de negatieve houding van de heer Rycx. Ze geloven ook niet dat de heer Rycx het in de toekomst anders zal doen, hij zal altijd in zijn oude gewoontes hervallen. Een minderheid van de collega's ziet een samenwerking nog wel zitten tussen de heer Rycx en de directeur.”

3.3. Op 15 december 2020 beslist de raad van bestuur, verzoeker gehoord, om verzoeker over te plaatsen in het belang van de dienst naar de school Stamina te Brugge met ingang van 1 januari 2021.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

4. In een eerste middel stelt verzoeker dat de bestreden beslissing een verkapte tuchtsanctie is. Hij voert de schending aan van het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 ‘omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs’ (“tuchtbesluit”) – zonder bepalingen nader te preciseren – en van het “verbod tot machtsafwendings”.

Dat de verwerende partij de intentie had een vermeend schuldig gedrag te straffen, blijkt volgens verzoeker uit de “aanleiding”, uit het “dossier” en uit de beslissing zelf.

De aanleiding van de maatregel ziet verzoeker in de vaststellingsfiche van 14 september 2020, hetgeen door de directeur een incident wordt genoemd. Volgens verzoeker blijkt uit het feitenrelaas evenwel dat deze nota nogal lichtzinnig werd genomen, nu uit de tekst van zijn e-mailbericht duidelijk begrepen kan worden dat het niet zijn intentie was om kritiek te formuleren op het beleid van de directeur maar dat hij toelichting gaf bij de manier van aanpak van de coronacrisis. Hoe dan ook is dit een verwittiging die

schuldig gedrag aankaart. Daarnaast is er ook de brief van 18 september 2020 waarbij de directeur het ene na het andere onterechte verwijt aan verzoeker richt. Hieruit volgt geen omschrijving van een ordeproblematiek maar dit is een omschrijving van wat de directeur meent schuldig gedrag te zijn. Verzoeker meent dat het trouwens zeer eigenaardig zou zijn om jurisprudentieel de vakbondswerking en het feit dat men zich syndiceert als een inbreuk op de goede orde te kwalificeren.

Het dossier bevat dan weer enkel de stukken die al eerder zijn besproken en het verslag van de onderzoekscel. De onderzoekscel heeft niet nagegaan of de tuchtmaatregel een verdoken tuchtstraf is omwille van syndicale activiteiten, of de getuigenissen in het dossier niet ingefluisterd waren, wat de oorzaak was van de door de onderzoekscel opgesnoven sfeer, of de reactie van het bestuur gepast was, of de juiste procedure (tuchtprocedure of procedure voor het opleggen van ordemaatregelen) gevolgd werd en of de ordemaatregel een persoonlijke afrekening was omwille van de ideologische strekking van de vakbond van verzoeker. In het verslag van de onderzoekscel wordt niet eens een analyse gemaakt van het verweer van verzoeker en worden niet eens alle stukken bijgevoegd.

Wat tot slot de beslissing betreft, stelt verzoeker dat de raad van bestuur de mogelijkheid had om de “evaluatie van de orde” te maken, hetgeen hij niet heeft gedaan. De raad van bestuur stelt terecht de vraag of de verwijten van de directeur juist zijn en hij twijfelt hieraan. Vervolgens veegt hij het rapport van tafel, zij het dat hij er dan wel zijn beslissing op steunt. Verzoeker vraagt zich af welk ander stuk voorligt waaruit een effectieve ordeproblematiek blijkt. Uit de stukken blijkt herhaaldelijk dat verzoeker nooit enige opmerking heeft gemaakt over de persoon van de directeur doch slechts beleidsopmerkingen. Alleen al het feit dat de raad van bestuur het verweer op de kritieken van de directeur een “poging” noemt, doet uitschijnen dat men wel geloof hecht aan het verhaal van de directeur, ondanks het feit dat dit punt per punt weerlegd werd en ondanks het feit dat de raad van bestuur zelf aangeeft dat er onwaarheden in het document staan.

5. In de memorie van wederantwoord herhaalt verzoeker dat de verwerende partij in de bestreden beslissing en in de memorie van antwoord geen enkel bewijs levert van enig concreet feit van ordeverstoring, anders dan beweringen en geruchten.

Bovendien is verzoeker in de school Stamina geplaatst, die wordt samengevoegd met KA Jan Fevijn. Naar aanleiding van die samenvoeging wordt aan de personeelsleden meegedeeld dat zij recht hebben op een nieuwe affectatie indien zij dit wensen. De vraag van verzoeker hiertoe is geweigerd omwille van de opgelegde ordemaatregel, hetgeen betekent dat ze dus toch als verkapte tuchtstraf wordt toegepast.

6. In zijn laatste memorie betoogt verzoeker dat de onderzoekscel tekortschiet door enkel getuigenissen te noteren die “een subjectieve mening van niet-juristen” weergeven (“een brede geruchtenbevraging”), zonder zelf tot een juridische kwalificatie over te gaan. De onderzoekscel had moeten nagaan of de geruchten terecht zijn én of het opleggen van de maatregel te maken had met de vakbondsproblematiek.

Beoordeling

7.1. Een ordemaatregel verschilt van een tuchtmaatregel, doordat een ordemaatregel louter de goede werking van de dienst beoogt, waarbij de schuldvraag niet wordt gesteld of openblijft, terwijl een tuchtmaatregel als voornaamste motief heeft een ambtenaar voor een tekortkoming te bestraffen. De overplaatsing in het belang van de dienst is zo een ordemaatregel, die zich voordoet als een administratieve beschikking die niet als doel heeft het personeelslid een nadeel of leed te bezorgen of hem af te keuren, doch wel en enkel de goede werking van de dienst, waar het personeelslid (mede) oorzaak is van storingen, door het wegnemen van die oorzaak te vrijwaren.

Een ordemaatregel mag echter geen verkapte tuchtmaatregel zijn. Het valt daarbij aan een verzoekende partij toe om het voor de Raad van State geloofwaardig te maken dat aan een maatregel die als een ordemaatregel wordt gekwalificeerd een disciplinaire bedoeling ten grondslag ligt zodat, ondanks de schijn van het tegendeel, hij een verdoken tuchtmaatregel is, omdat uit de omstandigheden moet worden afgeleid dat het determinerend, maar niet uitgedrukt motief van de maatregel is haar te bestraffen.

7.2. Tot het bestaan van een dergelijke niet-veruitwendigde bedoeling mag niet worden besloten op grond van louter subjectieve gevoelens van de getroffen ambtenaar. Integendeel dient de ambtenaar met verwijzing naar concrete omstandigheden aannemelijk te maken dat het determinerend, maar niet uitgedrukt motief van de maatregel erin bestaat hem te bestraffen. De Raad van State onderzoekt vervolgens of het geheel van de gegevens, die de ambtenaar hem voorlegt, in hun samenhang bekeken, in redelijkheid het besluit rechtvaardigt dat de bestraffing het dragend motief is van de genomen beslissing.

7.3. Bij deze beoordeling is het irrelevant of de ordemaatregel al dan niet deels geënt is op het persoonlijk gedrag van de bestuurde, aangezien ook een ordemaatregel het persoonlijk gedrag van de bestuurde tot aanleiding kan hebben. De ordeverstoring kan immers steunen op het gedrag van het personeelslid, maar het is niet het laakbaar bevinden van dit gedrag, maar wel het gedrag op zich dat de overheid brengt tot het nemen van de maatregel.

8. Verzoeker vergist zich door enkel de vaststellingsfiche van 14 september 2020 te zien als “aanleiding” tot de bestreden maatregel. In die mate mist zijn middel feitelijke grondslag. Het incident waarover met die fiche wordt gerapporteerd is de spreekwoordelijke druppel, één voorval uit een lange lijst van incidenten waarover de directeur op 18 september 2020 de algemeen directeur informeert en die, samen, het onderzoek door de raad van bestuur uitlokken.

Ook is niet relevant welke intenties de directeur hiermee heeft en of in zijn demarche naar de raad van bestuur een “vraag tot sanctioneren” verscholen zit. Het is immers niet de directeur die auteur is van de bestreden maatregel, maar de raad van bestuur. Het is dan ook de intentie van de raad van bestuur die beoordeeld moet worden en waarvan verzoeker moet aantonen dat ze gericht is op bestraffing.

Overigens gaat een schoolbestuur zijn beleidsruimte niet te buiten, als het meent dat een ordemaatregel kan volstaan om op te treden tegen gedrag dat niet enkel ordeverstorend is, maar mogelijk ook in aanmerking komt voor een tuchtvervolging. Ook om die reden is het niet relevant of de directeur gewag maakt van schuldig, te straffen gedrag.

9. Eveneens vergist verzoeker zich met zijn kritiek op het “dossier”, inzonderheid het verslag van de onderzoekscel. Het ligt niet op de weg van de onderzoekscel om, buiten de opdracht die haar is gegeven om informatie te verzamelen die de raad van bestuur in staat stelt na te gaan of nog samenwerking mogelijk is tussen verzoeker en de directeur, “de juridische juistheid van de voorgenomen maatregel na te gaan”. De onderzoekscel is geen tuchtonderzoeker en het is de raad van bestuur die de uiteindelijke beslissing over de overplaatsing neemt.

Uit het verslag van de onderzoekscel blijkt dat deze een zo volledig mogelijk onderzoek heeft gevoerd en hierbij alle personeelsleden van de middenschool – “secretariaat, economaat, zorgcoördinator en leerkrachten” – een enquête heeft laten invullen. Zij heeft van 21 van de 22 collega’s van verzoeker een reactie gekregen. Eén collega die langdurig met ziekteverlof is, heeft niet gereageerd. De verklaringen van de directeur en van de collega’s werden voorgelegd aan verzoeker. Verzoeker is omtrent deze verklaringen geïnterviewd en heeft de mogelijkheid gekregen ze te weerspreken. De verklaringen van de directeur en de betrokken collega’s gaan als bijlage bij het onderzoeksverslag dat zo in totaal 181 bladzijden telt. Welke bijkomende stukken door de onderzoekscel

niet werden opgenomen, wordt door verzoeker niet gepreciseerd – ook niet nadat hem daarop in het auditoraatsverslag is gewezen. Volgens verzoeker werd een aantal personen “die vorige schooljaren waren tewerkgesteld” niet bevraagd. Maar ook als dat zo is, beweert hij niet dat die getuigen de algemene conclusies van het onderzoeksverslag zouden ontkrachten – in het voor verzoeker beste geval zouden het enkele bijkomende getuigen zijn die toen zij met de school verbonden waren géén probleem met hem hadden. Verzoeker ontkracht echter niet de getuigenissen van vele collega’s die wél vinden dat hij de goede werking van de school verstoort.

Overigens en anders dan verzoeker beweert, heeft de onderzoekscel bij het uitvoeren van dit onderzoek naar zijn functioneren oog gehad voor het argument dat alles verband houdt met zijn syndicale activiteiten. Zo stelt de onderzoekscel het volgende:

“Ook al geeft de heer Rycx aan dat alles terugvalt op zijn rol als syndicaal afgevaardigde, toch blijkt dit niet uit de enquêtes. Uit de reactie van collega’s blijkt duidelijk dat het probleem veel dieper zit en dat de heer Rycx zich op de persoon van de directeur is gaan richten. Dit heeft niets meer met het algemeen belang van de school te maken, of het aftoetsen van reglementeringen, maar lijkt eerder volgens de collega’s op een persoonlijke vete die een heel grote invloed heeft op het team, de leerlingen en de school.”

De onderzoekscel rapporteert ook dat de “meerderheid van de respondenten” “tal van voorbeelden [aangeeft] die verder gaan dan die samenwerking [tussen verzoeker en de directeur] maar ook hen als team aanbelangt”; deze collega’s “hebben het moeilijk te functioneren in een constante conflictsfeer en willen dat de negatieve spiraal waarin de school terecht is gekomen, stopt”. Verzoeker “heeft een groot aandeel in deze problematiek” en enkele collega’s spreken van “sabotage” in hoofde van verzoeker. De onderzoekscel ziet als “duidelijke rode draad van de meerderheid dat die conflictsituatie moet stoppen, ze lijden er zelf onder en het maakt de sfeer in de school kapot”.

10.1. De Raad van State kan ten slotte, wat de bestreden beslissing zelf betreft, in de motivering niets lezen dat wijst op een tuchtoogmerk:

“Is de minimale verstandhouding tussen de [directeur] en de heer Rycx verstoord?

Op die vraag is het antwoord eenduidig. Er kan geen twijfel over bestaan dat dat inderdaad het geval is.

De raad baseert zich hiervoor op het onderzoeksrapport van de onderzoekscel van het GO!. De onderzoekers schrijven in hun rapport immers dat de directeur de samenwerking met de heer Rycx als problematisch ervaart, in die mate dat er volgens hem eigenlijk geen samenwerking meer mogelijk is. En uit het onderzoek blijkt dat ook de meeste personeelsleden van oordeel zijn dat er iets grondigs schort aan de samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur.

De onderzoekers schrijven daarover:

Ze (de personeelsleden, bedoeld in de vorige zin) geven tal van voorbeelden aan die verder gaan dan die samenwerking (tussen directeur en personeelslid) maar ook hen als team aanbelangt. Ze hebben het moeilijk om te functioneren in een constante conflictsfeer en willen dat de negatieve spiraal waarin de school terecht is gekomen, stopt.

Is de minimale verstandhouding tussen de [directeur] en de heer Rycx blijvend verstoord?

Om die vraag te beantwoorden moet de raad een inschatting maken van de mogelijkheden op verdere samenwerking in de toekomst.

Alleszins is duidelijk dat de slechte samenwerking niet het gevolg is van een eenmalig incident, bijvoorbeeld het incident in het begin van het schooljaar over de Corona-maatregelen. De heer Rycx minimaliseert zijn kritische opmerkingen aan het adres van de directeur en begrijpt de heisa niet. Voor de directeur was het echter duidelijk het incident te veel. In een nota aan de algemeen directeur somt de directeur een hele rij incidenten op van de voorbije schooljaren. De heer Rycx reageert daar uitgebreid op in een poging al die incidenten zoals de directeur ze beschrijft te weerleggen of er zijn versie van te geven. De raad is er zich van bewust dat de directeur de incidenten vanuit zijn perspectief beschrijft en sluit niet uit dat er aan sommige incidenten een andere kant van het verhaal zit. De raad heeft niet de ambitie om één voor één alle incidenten op hun waarheidsgehalte te toetsen. Het kan niet genoeg beklemtoond worden dat de raad de heer Rycx niet hoort in het kader van een tuchtmaatregel. In een tuchtprocedure is het uiteraard wel de bedoeling dat de tuchtoverheid de feiten op hun waarheidsgehalte toetst, ze situeert in tijd en ruimte, nagaat of ze bewezen zijn en in voorkomend geval of ze een inbreuk vormen op de plichten.

In dit geval legt de raad van bestuur deze door de directeur aangehaalde incidenten niet ten laste aan de heer Rycx. De raad wenst zich niet uit te spreken over de door de directeur opgesomde incidenten maar stelt wel vast dat de lijst illustreert dat de moeilijke samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur reeds lang aansleept.

De raad wenst de blik op de toekomst richten met de vraag of het niet mogelijk is om die aanslepende problematiek ten gunste te keren. De essentiële vraag in dit dossier is immers, kort en bondig: komt het nog goed tussen de heer Rycx en de [directeur]? De raadsman van de heer Rycx zegt in zijn verweer bij de raad van bestuur dat de heer Rycx zijn hand uitsteekt om de situatie te de-escaleren. Maar de raad wijst erop dat er reeds in het verleden bemiddelingspogingen zijn geweest die niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd. En als de raad zich buigt over het onderzoeksrapport leest hij daar weinig gunstige tijdingen die doen vermoeden dat het tij zal keren. Zo schrijven de onderzoekers in hun rapport:

De directeur ziet geen verdere samenwerking meer mogelijk met de heer Rycx. (...) De meerderheid van het team sluit zich aan bij de directeur dat er geen verdere samenwerking meer mogelijk is. Het conflict is voor hen te ver gekomen en veel te groot geworden ondertussen. Er zullen spanningen blijven en de collega's willen dit niet meer.

De raad stelt vast dat er geen discussie over kan zijn dat de minimale verstandhouding tussen directeur [...] en leraar Mikaël Rycx verstoord is en dat een verdere samenwerking de goede werking van de school in het gedrang zal brengen. De raad van bestuur kan dan ook niet anders dan concluderen dat de voorwaarden om een constructieve verdere samenwerking te verzekeren niet vervuld zijn. Daarvoor zijn er te diepe wonden geslagen. Om die reden beschouwt de raad van bestuur de verstoorde samenwerking tussen de [directeur] en de heer Rycx als blijvend.”

10.2. Verzoeker toont niet aan dat de raad van bestuur in redelijkheid niet deze conclusies kon trekken op grond van wat te lezen is in het onderzoeksverslag.

Voor de beantwoording van de vraag of de minimale verstandhouding tussen de directeur en verzoeker verstoord is, steunt de raad van bestuur op het onderzoeksverslag waarin de onderzoekscel besluit dat “15 van de 20 collega's de samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur minder goed of zelfs slecht [vinden]” en dat “tal van wederkerende voorbeelden, die door collega's worden aangehaald bij het invullen van de enquête, duidelijk [maken] waarom deze samenwerking als nefast voor de schoolwerking [wordt] ervaren”. Door op de resultaten van de onderzoekscel te steunen, maakt de raad van bestuur zich deze eigen en maakt hij een “evaluatie van de orde” in de school.

Wat de vraag betreft of de verstandhouding blijvend verstoord is, overweegt de raad van bestuur dat “het alleszins duidelijk [is] dat de slechte samenwerking niet het gevolg is van een eenmalig incident, bijvoorbeeld het incident in het begin van het schooljaar over de Corona-maatregelen”, dat hij zich “niet [wenst] uit te spreken over de door de directeur opgesomde incidenten maar [wel vaststelt] dat de lijst illustreert dat de moeizame samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur reeds lang aansleept”. Verzoeker leest de beslissing verkeerd als hij daaruit begrijpt dat de raad van bestuur afstand neemt van de feiten zoals die zijn gerapporteerd door de directeur. De raad van bestuur wil net onderstrepen dat hij niet optreedt in het kader van een tuchtprocedure zodat, eensdeels, het niet vereist is élk apart feit te analyseren om een verstoorde verstandhouding te kunnen vaststellen en, anderdeels, het gegeven dat een feit soms een verhaal met twee kanten is al evenmin de verstoorde verstandhouding tegenspreekt. Aldus blijft de raad van bestuur geheel binnen de krijtlijnen die voor een ordemaatregel zijn getrokken en begeeft hij zich geenszins op het tuchtrechtelijke pad.

Om het blijvend karakter van de ordeverstoring te verantwoorden verwijst de raad van bestuur nog naar het onderzoeksverslag, waarin de onderzoekers schrijven dat de directeur “geen verdere samenwerking meer mogelijk [ziet]” en dat de “meerderheid van het team [zich aansluit] bij de directeur dat er geen verdere samenwerking meer mogelijk is”.

11. Verzoeker kan bezwaarlijk ontkennen dat uit het onderzoeksverslag duidelijk blijkt dat de verstandhouding tussen hem en de directeur meer dan zoek is. Er bestaat niet de minste twijfel over dat, los van de vraag naar de schuld, tussen verzoeker en de directeur en tal van zijn collega's het vertrouwen zoek is, dat er geen draagvlak is voor verdere samenwerking en dat het opleggen van een ordemaatregel verantwoord is om aan die misgelopen toestand een einde te stellen.

Kortom, noch met de “aanleiding”, noch met het “dossier”, noch met de “beslissing” toont verzoeker de gegrondheid van zijn aantijging aan.

12. Voor zover verzoeker in de memorie van wederantwoord wijst op de gevolgen van de bestreden overplaatsing, namelijk de weigering tot een nieuwe affectatie na de samenvoeging van Stamina met KA Jan Fevijn, waaruit hij ook meent te kunnen afleiden dat de overplaatsing een verkapte tuchtstraf is, moet worden vastgesteld dat die zogenaamde “gevolgen” waarvan verzoeker gewag maakt, niet rechtstreeks voortvloeien uit de thans bestreden overplaatsing en dat die weigeringsbeslissing niet het voorwerp vormt van het huidige beroep. Met de verwijzing naar deze weigeringsbeslissing toont verzoeker niet aan dat het determinerend karakter van de overplaatsing erin bestaat hem te bestraffen.

13. Het middel is ongegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

14. In het tweede middel voert verzoeker een schending aan van de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’, artikel 87 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 ‘tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’ (“KB van 28 september 1984”), de “Belgische wetgeving op verenigingsvrijheid, een fundament van de rechtstaat”, “diverse IAO-verdragen (die niet-bindend zijn)”, artikel 11 EVRM “dat wel degelijk bindend is”, het Europees Sociaal Handvest, de Universele Verklaring van de rechten van de Mens, “het BuPo-verdrag”, “het Ecosoc-verdrag” en “de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie”.

Verzoeker betoogt dat er met uiterste voorzichtigheid op moet worden toegezien dat een ordemaatregel, die strikt genomen niet is opgesomd in

artikel 87 van het KB van 28 september 1984, geen verkapte tuchtmaatregel is, of niet (zelfs niet ten dele) steunt op de syndicale overtuiging en activiteiten van het personeelslid. Verzoeker stelt dat ervan mag worden uitgegaan dat syndicale actie, die per definitie steeds een kritiek op het beleid inhoudt, een effect zal hebben, doch dat dit effect gelieerd is aan de prerogatieven van het vakbondswerk en dus onder de bescherming van artikel 87 of onder de bescherming van andere geciteerde regelgevingen valt.

Volgens verzoeker vertoonde hij voorts zelfs geen laakbaar gedrag, heeft hij op correcte wijze zijn mandaat uitgeoefend door bepaalde zaken aan te kaarten, maar dit mandaat wel ernstig genomen. Hij meent dat het dossier is opgestart op basis van het essentiële vakbondswerk, aangevuld met verwijten die één voor één weerlegd en manifest onjuist zijn. De raad van bestuur tracht in zijn eindbeslissing het dossier nog snel een andere wending te geven, maar verzuimt concrete elementen naar voor te brengen en levert niet het bewijs dat deze volledig los staan van de prerogatieven van het vakbondsmandaat.

Verzoeker verzet zich dan ook tegen het feit dat vakbondswerk als ordeverstoring kan worden gekwalificeerd en vervolgens onmogelijk gemaakt wordt door een overplaatsing. Het is hierbij essentieel dat hij reeds meer dan twintig jaar verbonden is aan de middenschool, dat hij de enige vakbondsafgevaardigde in de school is en niet iedereen zijn tussenkomsten apprecieerde, dat een dossier wordt opgestart naar aanleiding van een vaststellingsfiche die rechtstreeks steunt op zijn vakbondswerk, dat er een beslissing volgt die een verkapte tuchtmaatregel is, minstens schadeverwekkende gevolgen heeft voor verzoeker en zijn vakorganisatie en dat er geen enkele concrete basis wordt gegeven van de maatregel.

15. In de memorie van wederantwoord benadrukt verzoeker dat een overplaatsing in het belang van de dienst onder het toepassingsgebied van artikel 87 van het KB van 28 september 1984 valt. Dit volgt volgens hem uit het

feit dat de schorsing in het belang van de dienst opgenomen is in punt 2 van dat artikel.

Voorts betoogt verzoeker dat de overplaatsing in het belang van de dienst de uitoefening van de vakbondsactiviteit onmogelijk maakt. Dit volgt uit het feit dat het vakbondswerk van het VSOA is georganiseerd op het niveau van de school en geenszins op het niveau van de scholengroep dan wel op centraal niveau.

Verzoeker stelt dat de ordemaatregel duidelijk zijn oorzaak vindt in zijn vakbondswerk. Voorts argumenteert hij dat de verwerende partij louter aanhaalt dat hij zich richt tot de persoon van de directeur en een persoonlijke vete voert met de directeur, maar dit geenszins met concrete elementen aantoont.

16. In zijn laatste memorie onderstreept verzoeker dat “zelfs als vakbondsactiviteiten de orde zouden verstoren (wat ze per definitie en door hun aard zelf steeds in meer of mindere mate moeten doen, zoniet zou een syndicale organisatie en activiteit van nul en generlei nut zijn), dan nog mogen deze niet beperkt worden en dit is de essentie van de Europese en Belgische rechtsbescherming”.

De hem opgelegde maatregel betekent *ipso facto* een beperking van de “syndicale rechtsbescherming”:

- “- Ofwel mogen er geen ongemakkelijke opmerkingen meer gemaakt worden;
- Ofwel dienen het aantal negatieve opmerkingen beperkt te worden tot een aantal (wie bepaalt dit dan) per vastgestelde periode;
- Ofwel ontstaat er discretieplicht omtrent een vakbondswerking en wordt het spreekrecht voor vakbondsafgevaardigde ontnomen, zodanig dat niet-betrokkenen van enig syndicaal conflict niet meer op de hoogte kunnen zijn, op straffe van dit als een ordeverstoring te beschouwen.”

Minstens dient te worden vastgesteld dat de sanctie een verkapte tuchtstraf is voor syndicale opmerkingen. Dat dit onredelijke schade meebrengt, is duidelijk: verzoekers vakbondsmandaat wordt hierdoor geneutraliseerd. Dat hij elders zijn vakbondswerking kan ontplooiën, doet daaraan geen afbreuk.

Beoordeling

17. Een verzoekschrift tot nietigverklaring houdt essentieel een uiteenzetting van de middelen in. Onder een “middel” is te verstaan, de voldoende bevattelijke omschrijving van een geschonden rechtsregel en van de wijze waarop die regel door de bestreden rechtshandeling wordt geschonden.

Verzoeker zet in het inleidend verzoekschrift niet uiteen op welke wijze de bestreden beslissing een schending is van de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’, van “de Belgische wetgeving op verenigingsvrijheid”, “diverse IAO-verdragen”, artikel 11 EVRM, het Europees Sociaal Handvest, de Universele Verklaring van de rechten van de Mens, “het BuPo-verdrag”, “het Ecosoc-verdrag” en “de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie”.

Van sommige van deze regelingen laat verzoeker daarenboven na de exact geschonden bepaling of bepalingen te preciseren en van andere schrijft hij zelf dat ze “niet bindend” zijn.

In zoverre is het middel niet ontvankelijk. Dit falen kan verzoeker niet meer herstellen in latere, buiten de beroepstermijn aan de Raad toegezonden processtukken.

18. Artikel 87 van het KB van 28 september 1984 luidt:

“De bepalingen betreffende:
1° de tuchtregeling en de tuchtstraffen;
2° de schorsing in het belang van de dienst;

3° het ontslag van ambtswege;
4° de afdanking,
mogen niet worden toegepast op de vakbondsafgevaardigden voor de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven.
Die handelingen mogen geen invloed hebben op het opstellen of het wijzigen van hun beoordeling, van enige andere waardebeoordeling of van enig ander gelijkwaardig rapport.”

De overplaatsing bij ordemaatregel staat niet vermeld in dit artikel 87, zodat het niet geschonden kan zijn. Verzoeker kan niet dienstig aanvoeren dat de overplaatsing in het belang van de dienst ook wordt bedoeld met verwijzing naar artikel 87, 2°, van het koninklijk besluit. De schorsing in het belang van dienst is een maatregel met verregaandere gevolgen dan de overplaatsing in het belang van de dienst. Een schorsing in het belang van de dienst heeft immers tot gevolg dat het personeelslid zijn ambt (tijdelijk) niet meer mag uitoefenen, hetgeen niet het geval is bij een overplaatsing in het belang van de dienst.

19. In het verslag aan de Koning dat het KB van 28 september 1984 voorafgaat, is echter ook te lezen dat het “geen betoog [behoeft] dat de overheid evenmin mag overgaan tot het nemen van onrechtstreekse ‘sancties’ ingevolge de rechtmatige vakbondsactiviteit van een vakbondsafgevaardigde, (bijvoorbeeld inzake ambtsontheffing of disponibiliteit in het belang van de dienst, overplaatsing, mutatie, mobiliteit van ambtswege of wijziging in diensttoewijzingen)”.

Het is in die geest dat het middel van verzoeker hierna wordt onderzocht, mede als verlengstuk van de in het eerste middel aangevoerde machtsafwending, namelijk of de opgelegde maatregel een verdoken, onrechtstreekse “sanctie” vormt voor een rechtmatige vakbondsactiviteit.

20. Welnu, de vaststellingsfiche van 14 september 2020 is, anders dan verzoeker betoogt, niet opgesteld naar aanleiding van een rechtmatige vakbondsactiviteit van verzoeker. De vaststelling heeft betrekking op een

antwoord van verzoeker in zijn hoedanigheid van leraar lichamelijke opleiding op een algemene, informatieve vraag die een andere leraar LO had gericht aan zijn collega's LO om te weten hoe zij rekening houden met de coronamaatregelen tijdens de lessen LO. Verzoeker wordt verweten in zijn antwoord, tegen de waarheid in, te schrijven wat hij in de les onderneemt "bij gebrek aan plan en/of maatregelen vanuit de directie". Dat verzoeker in die e-mail vervolgens ook enkele bezorgdheden verwoordt en schrijft dat hij die "bezorgdheden" ter sprake zal brengen op het basisoverlegcomité maakt niet dat hij de hem verweten passus in het kader van zijn vakbondsactiviteiten schrijft. Dat verzoeker te berde brengt enkele bezorgdheden te zullen aankaarten op het basisoverlegcomité wordt hem geenszins in de vaststellingsfiche verweten.

21. Zoals voorts wordt aangegeven in de bestreden beslissing blijkt uit het gevoerde onderzoek van de onderzoekscel dat de meeste collega's er geen vertrouwen meer in hebben dat de samenwerking tussen verzoeker en de directeur nog ten goede zal evolueren, dat ze de situatie meer dan beu zijn en dat ze van oordeel zijn dat de voornaamste verantwoordelijkheid voor de slechte samenwerking en de verslechterde werksfeer bij verzoeker ligt.

De raad van bestuur overweegt meer bepaald het volgende:

“De raad van bestuur wil tenslotte ook nog even ingaan op het verweer van de heer Rycx en zijn raadsman waarin zij stellen dat de voorgenomen beslissing om de heer Rycx over te plaatsen een aanslag zou zijn op de vakbondsvrijheid en louter zou zijn ingegeven door de rol die de heer Rycx in GO! middenschool Brugge Centrum speelt als vakbondsafgevaardigde. De raad van bestuur is het grondig oneens met deze stelling.

De raad van bestuur wijst erop dat uit het onderzoek blijkt dat de collega's van de heer Rycx aangeven dat hun zienswijze over de mogelijkheden tot verdere samenwerking met de heer Rycx niet is ingegeven door zijn activiteiten als vakbondsafgevaardigde. De onderzoekers schrijven daarover:

Het team ziet de houding van de heer Rycx niet vanuit zijn rol als afgevaardigde van een vakorganisatie. Hij handelt volgens hen alleszins niet vanuit die functie.

Ook al geeft de heer Rycx aan dat alles terugvalt op zijn rol als syndicaal afgevaardigde, toch blijkt dit niet uit de enquêtes. Uit de reactie van de collega's blijkt duidelijk dat het probleem veel dieper zit en dat de heer Rycx zich op de persoon van de directeur is gaan richten. Dit heeft niets meer met het algemeen belang van de school te maken, of met het aftoetsen van reglementeringen, maar lijkt eerder volgens de collega's op een persoonlijke vete die een heel grote invloed heeft op het team, de leerlingen.

De raad van bestuur kan deze stelling uit het onderzoeksrapport moeilijk negeren: de heer Rycx richt volgens de meeste collega's zijn vizier op de persoon van de directeur, niet op het ambt.

De heer Rycx en zijn raadsman menen uit de nota van 18 september 2020 van de directeur aan de algemeen directeur op te maken dat de directeur de heer Rycx kwijt wil, simpelweg omdat hij vakbondsafgevaardigde is en dat hij de heer Rycx zelfs zou verwijten dat hij lid geworden is van de vakbond. De raad betwist niet dat de formulering van de directeur misschien wat ongelukkig is, maar de stelling van de heer Rycx en zijn raadsman is volgens de raad hoe dan ook kort door de bocht. Het is niet omdat de directeur zich afvraagt waarom de heer Rycx zich plots aansluit bij een vakbond, dat hij personeelsleden zou viseren omdat ze lid geworden zijn van een vakbond of vakbondsafgevaardigde zijn geworden. Uiteraard zou de raad van bestuur nooit een overplaatsing in het belang van de dienst overwegen die er op gericht is om de syndicale activiteiten van vakbondsafgevaardigden te fnuiken. De raad verzet zich met klem tegen een dergelijke voorstelling van zaken alsof hij met een dergelijke ordemaatregel een aanslag zou plegen op de vakbondsvrijheid. De raad wil duidelijk stellen dat elke vakbondsafgevaardigde zijn/haar rol kan en moet spelen binnen een schoolorganisatie. Alleen blijkt uit het gevoerde onderzoek dat de meeste collega's, los van zijn activiteiten als vakbondsafgevaardigde, er geen vertrouwen meer in hebben dat de samenwerking tussen de heer Rycx en de directeur nog ten goede zal

evolueren, dat ze de situatie meer dan beu zijn en dat ze van oordeel zijn dat de voornaamste (let wel: niet de enige, wel de voornaamste!) verantwoordelijkheid voor de slechte samenwerking en de verslechterde werksfeer bij de heer Rycx ligt. Om die reden, en helemaal niet omwille van zijn rol als vakbondsafgevaardigde, meent de raad van bestuur dat de overplaatsing in het belang van de dienst van de heer Rycx verantwoord is.

De raad wenst te beklemtonen dat de overplaatsing van de heer Rycx niet mag beschouwd worden als een straf. Het gaat om een ordemaatregel. Deze overplaatsing is de enige mogelijkheid om de blijvende verstoorde samenwerking te beëindigen.”

22. Deze overwegingen van de raad van bestuur vinden steun in de feitelijke gegevens van het dossier. Uit het onderzoeksverslag blijkt meer concreet dat dertien personeelsleden aangeven dat het conflict met de directeur te ver is gekomen om nog op een positieve manier samen te werken, dat er altijd een gespannen sfeer zal zijn met verzoeker. Zo geven deze collega's aan dat verzoeker stelselmatig op zoek gaat naar fouten van de directeur en wordt een aantal keren verwezen naar een lijst van twintig bladzijden die tijdens de beginperiode van de directeur werd opgesteld met alle fouten die hij gemaakt zou hebben, dat verzoeker steeds het negatieve in alles ziet en negatief spreekt over de directeur, dat verzoeker collega's tracht op te zetten tegen de directeur, dat hij de pedagogische raad gebruikte om de directeur in een slecht daglicht te stellen, dat verzoeker het de directeur niet in dank afnam dat hij niet langer de lessenroosters, examenroosters en toezichtroosters mocht opstellen. Ook blijkt uit het verslag dat verzoeker niet alleen met de directeur problemen heeft en dat er ook ten opzichte van de collega's duidelijk iets gebroken is. Dit uit zich in hoe zij zich voelen bij zijn veelvuldige afwezigheden, waardoor zij in de bres moeten springen, uit het zich onttrekken aan extra taken, en uit het feit dat alles vlotter gaat als verzoeker er niet is. Zij wijzen er ook op dat verzoeker de goede naam van de school besmeurt met zijn kritiek op de directeur. Verzoeker ontkent deze feiten of geeft zijn visie op deze feiten, maar er kan bezwaarlijk worden aangenomen dat deze feiten verband houden met zijn vakbondsactiviteiten.

23. De bewering dat de ordemaatregel aan verzoeker is opgelegd als een onrechtstreekse “sanctie” voor een handeling die hij rechtmatig gesteld heeft in zijn hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde, mist feitelijke grond.

24. Noch uit artikel 87 van het KB van 28 september 1984, noch uit wat met betrekking tot dat artikel in het verslag aan de Koning wordt gesteld, blijkt dat de overplaatsing in het belang van de dienst niet mag worden opgelegd aan een vakbondsafgevaardigde om de enkele reden dat die vakbondsafgevaardigde als gevolg van die ordemaatregel zijn syndicale activiteiten niet kan voortzetten in de betrokken school, of omdat de betrokkene de enige vakbondsvertegenwoordiger is in de betrokken school.

25. Het middel wordt verworpen.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

26. In het derde middel, genomen uit de schending van het evenredigheidsbeginsel en het tuchtbesluit, benadrukt verzoeker dat een ordemaatregel geen schuldvraag stelt, de betrokkene niet méér lasten mag opleggen dan nodig voor de goede werking van de dienst, geen nadeel mag aanbrengen of de situatie van het personeelslid substantieel wijzigen en geen rechtsgevolgen mag hebben voor het personeelslid. Bij een ordemaatregel dient het ongemak strikt beperkt te blijven tot wat nodig is om de verstoring van de orde weg te nemen, alles wat daarboven gaat wordt volgens verzoeker gekwalificeerd als een verkapte tuchtmaatregel.

Dat de overplaatsing méér ongemak met zich meebrengt dan strikt noodzakelijk, volgt volgens verzoeker uit het feit dat zijn vakbondswerk gelieerd is aan de school, waardoor een overplaatsing tot gevolg heeft dat het vakbondswerk niet meer kan worden uitgeoefend. Meer dan twintig jaar is hij

verbonden aan de school en heeft hij alleen gunstige evaluaties gehad en pas vanaf het ogenblik dat hij syndicaal werk doet, ontstaan er problemen.

Verzoeker voegt ook toe dat de raad van bestuur verwijst naar persoonlijke aanvallen van verzoeker aan het adres van de directeur, doch deze niet aantoont.

27. In de memorie van wederantwoord repliceert verzoeker dat hij zijn vakbondsmandaat niet meer kan uitoefenen in een andere school. Bovendien beschikt de verwerende partij over alternatieve maatregelen. Zo had de raad van bestuur de directeur kunnen opdragen dat het tot zijn ambtsverplichtingen behoorde de opmerkingen die gemaakt werden in het kader van een vakbondsmandaat niet als een schuldig feit te aanzien. Een andere alternatieve maatregel was de bemiddeling.

28. In zijn laatste memorie herhaalt verzoeker dat zijn vakbondsmandaat is geneutraliseerd, wat onredelijke schade meebrengt. Het gevolg is dat elke syndicale actie, van zodra dit te pertinent wordt, geneutraliseerd kan worden met een overplaatsing, waardoor syndicale actie zonder enig effect wordt. De syndicale rechtsbescherming bestaat niet alleen in hoofde van het individu dat deze uitoefent, maar de *ratio legis* van syndicale rechtsbescherming is net dat ze in functie van het doel, namelijk een zeer specifieke schoolgemeenschap, wordt ingesteld. Anders is deze bescherming zonder enig effect en neutraliseerbaar door “syberische verbanningen”. Dit is *de facto* een volledige ondermijning van de gehele rechtsbescherming.

Beoordeling

29. Met zijn eerste en tweede middel heeft verzoeker niet aangetoond dat de hem opgelegde overplaatsing is ingegeven met een ander doel dan het dienstbelang. Hij poogt dit in het derde middel alsnog aan te tonen vanuit het oogpunt van de gevolgen van de maatregel op zijn vakbondsactiviteiten.

30. Verzoeker vergist zich dat een ordemaatregel géén rechtsgevolgen mag hebben voor het personeelslid en dit personeelslid géén nadeel mag berokkenen. Een overplaatsing in het belang van de dienst, waarbij het betrokken personeelslid aan een andere onderwijsinstelling wordt geaffecteerd, sorteert rechtsgevolgen en wijzigt uit zijn aard de rechtstoestand van de betrokkene.

Wel is het zo dat de aard en de impact van een ordemaatregel, die bij bepaling wordt opgelegd wegens het dienstbelang, in beginsel proportioneel moet zijn met het nagestreefde doel; hij mag aan de ambtenaar geen groter ongemak veroorzaken dan noodzakelijk is in het licht van de nagestreefde doelstelling.

31. Met de opmerking dat de problemen samenvallen met het ogenblik waarop hij zijn vakbondsactiviteiten ontplooit, wijst verzoeker louter op een temporeel verband. De ordeverstoring is immers terug te voeren tot het ongeveer daarmee samenvallende ogenblik waarop de school een nieuwe directeur krijgt.

Hiervóór is uiteengezet dat de verwerende partij vermocht op te treden wegens het ordeversturend karakter van de vete tussen verzoeker en de directeur en de weerslag ervan op de werking van de school. Ook is vastgesteld dat de verwerende partij mocht vaststellen dat samenwerking ook in de toekomst uitgesloten was, zodat een overplaatsing in het belang van de dienst van één der antagonisten de meest passende oplossing is om de goede werking van de school te herstellen. De overwegingen van de raad van bestuur, te lezen in de bestreden beslissing, waarom het aangewezen is niet de directeur maar verzoeker over te plaatsen, onderwerpt verzoeker niet aan kritiek.

Een overplaatsing in het belang van de dienst heeft onvermijdelijk tot gevolg dat verzoeker zijn vakbondsactiviteiten niet meer kan

voortzetten in de school die hij moet verlaten. Dat is, met andere woorden, een ongemak dat strikt verbonden is met de opgelegde maatregel en dus noodzakelijk in het licht van de nagestreefde doelstelling om de orde te herstellen door verzoeker uit de school te verwijderen. Het ene kan niet zonder het andere. Overigens verhindert de overplaatsing niet dat verzoeker zich kan inzetten voor de belangen van het personeel van zijn nieuwe school.

Voorts heeft de raad van bestuur de door verzoeker geopperde alternatieven zoals bemiddeling als onhaalbaar verworpen. Er mag worden verwezen naar de aangehaalde overwegingen *sub* 10.1, waar de raad van bestuur constateert “dat er reeds in het verleden bemiddelingspogingen zijn geweest die niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd”, “dat de voorwaarden om een constructieve verdere samenwerking te verzekeren niet vervuld zijn” en dat de “verstoorde samenwerking” tussen verzoeker en de directeur “blijvend” is. Er valt ook niet in te zien hoe het “opdragen” aan de directeur dat het tot zijn ambtsverplichtingen behoort de opmerkingen van verzoeker niet te aanzien als een schuldig feit, ertoe zal leiden het gebrek aan minimale verstandhouding, dat overigens niet enkel bestaat tussen de directeur en verzoeker maar ook met de andere collega’s, te verhelpen.

32. Op de aangevoerde schending van het evenredigheidsbeginsel gaat verzoeker bij de toelichting van het middel niet specifiek in. In zoverre is het middel niet ontvankelijk of valt de beoordeling ervan minstens samen met wat hiervóór is overwogen over de proportionaliteit van de opgelegde ordemaatregel in het licht van de ermee gepaard gaande ongemakken.

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

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

34. Verzoeker voert in het vierde middel nogmaals de schending aan van het tuchtbesluit. Hij stelt dat er een effectieve ordeverstoring van de dienst moet zijn om een ordemaatregel te kunnen nemen.

Volgens verzoeker is het niet omdat de directeur beweert dat de orde verstoord is of zijn medewerkers dat herhalen in een bedenkelijke en niet tegensprekelijke enquête, dat de orde ook effectief verstoord is. De loutere verwijzing naar een secundair verslag, opgesteld na de start van een procedure en in deze context, levert daarvan geen bewijs.

35. In de memorie van wederantwoord repliceert verzoeker dat de enquête van de onderzoekscel geenszins objectief is, aangezien de onderzoekscel de ordeproblematiek omschrijft als de visie van de directeur dat de samenwerking met verzoeker problematisch is. De reden waarom de directeur tot deze vaststelling komt, wordt compleet en ten onrechte buiten beschouwing gelaten. Zo werd er slechts een selectie van de personeelsleden bevraagd en sommige personeelsleden die wensten gehoord te worden, werden uitgesloten van de enquête, hadden sommige leerkrachten schrik voor represailles en maakte de onderzoekscel geen onderscheid tussen ‘minder goed’ en ‘slecht’.

Beoordeling

36. Zoals hiervóór al is opgemerkt, heeft de onderzoekscel over de dienstverstoring verslag uitgebracht na zowel verzoeker, de directeur en tal van collega's te hebben ondervraagd. Verzoeker en zijn raadsman zijn ook gehoord door de raad van bestuur. Uit het geheel van die getuigenissen – en dus niet enkel de visie van de directeur – heeft de raad van bestuur mogen concluderen dat de verdere samenwerking met de directeur en het team definitief gecompromitteerd was. Verzoeker slaagt er niet in dit tegen te spreken met hetgeen hij in dit middel toevoegt aan zijn vorige kritieken.

37. Het middel is ongegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwierpt het beroep.

2. De verzoekende 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 770 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van acht december tweeduizend tweeëntwintig, 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