

**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**IXe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 258.555 van 24 januari 2024  
in de zaak A. 237.494/IX-10.145**

In zake :       XXXX  
                  bijgestaan en vertegenwoordigd door  
                  advocaat Hilde Minnen  
                  kantoor houdend te 2018 Antwerpen  
                  Ballaarstraat 69-71 bus 5  
                  bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

                  de VLAAMSE GEMEENSCHAP  
                  bijgestaan en vertegenwoordigd door  
                  advocaat Tom Peeters  
                  kantoor houdend te 2600 Antwerpen  
                  Borsbeeksebrug 36 bus 9  
                  bij wie woonplaats wordt gekozen

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1.               Het beroep, ingesteld op 15 oktober 2022, strekt tot de nietigverklaring van het besluit van de administrateur-generaal van het agentschap voor Maritieme dienstverlening en Kust van 18 augustus 2022 waarbij aan de hoedanigheid van ambtenaar van XXXX met ingang van 18 augustus 2022 ambtshalve en zonder opzegging een einde wordt gemaakt als gevolg van ongewettigde afwezigheid.

*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 Joke Goris 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 4 december 2023.

Staatsraad Jurgen Neuts heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Hilde Minnen, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Tom Peeters, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Joke Goris 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 sinds 2014 tewerkgesteld bij de Dienst met Afzonderlijk Beheer Vloot (hierna: DAB Vloot), met standplaats te Antwerpen, die ressorteert onder het intern verzelfstandigd agentschap voor Maritieme dienstverlening en Kust. Sinds 22 juni 2016 is dat als statutair speciaal assistent in de functie van matroos.

Op 2 maart 2020 ontvangt de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS) van verzoeker een verzoek tot formele psychosociale interventie, waarbij hij melding maakt van een “problematische arbeidssituatie” die hij zelf benoemt als “pesterijen”.

3.2. Verzoeker neemt vanaf 1 oktober 2020 en voor de duur van één jaar onbetaald verlof in de zin van artikel X 62, § 1, eerste lid, 2°, van het Vlaams personeelsstatuut (VPS).

Vanaf die datum treedt hij in contractuele dienst bij het Havenbedrijf Antwerpen, nv van publiek recht.

3.3. Op 9 september 2021 vindt een “[o]verleg op vraag van [verzoeker] n.a.v. einde één jaar onbetaald verlof op 30/09/2021” plaats tussen verzoeker, de PAPS en DAB Vloot. Verzoeker geeft te kennen dat een terugkeer naar de standplaats Antwerpen voor hem “onmogelijk” is. Hij drukt zijn hoop uit om naar de standplaats Vlissingen te kunnen muteren.

Naar luid van de notulen van dat overleg reageren de vertegenwoordigers van DAB Vloot als volgt:

“Dit is echter volledig uitgesloten. De standplaats Vlissingen is voor zeer veel collega’s binnen Vloot een zeer gegeerde standplaats, voornamelijk omwille van de financiële voordelen. [Verzoeker] staat niet de eerste op de lijst om te kunnen muteren naar Vlissingen, een voorrang t.o.v. ettelijke andere collega’s, in deze tijden van besparingen, is volledig uitgesloten.

[Verzoeker] zal dus moeten kiezen: terugkeren in de voorgestelde positie als matroos te Antwerpen of besluiten zijn tewerkstelling bij dab Vloot te beëindigen.”

3.4. In een e-mail van 29 september 2021 gericht aan de administrateur-generaal van het agentschap voor Maritieme dienstverlening en Kust herhaalt verzoeker dat hij “niet naar [z]ijn vroegere werksituatie [kan] terugkeren op 01/10/21”. Hij vraagt om een “verlenging gunstverlof” goed te keuren, zodat “verder naar een oplossing [kan] gezocht worden”.

Op 27 oktober 2021 geeft de administrateur-generaal aan de PAPS de opdracht om een psychosociale risicoanalyse uit te voeren, “inzonderheid het identificeren van de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico’s op het werk van [verzoeker] bij de terugkeer naar DAB Vloot”, “teneinde een definitieve en objectieve besluitvorming te bekomen

uiterlijk tegen 31 maart 2022”. In afwachting daarvan wordt aan verzoeker een verlenging toegestaan van zijn verlof zonder wedde van 1 oktober 2021 tot 31 maart 2022 “ter voorkoming van schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk”.

3.5. Het verslag van de PAPS over de risicoanalyse wordt op 28 maart 2022 toegelicht aan onder meer de administrateur-generaal van het agentschap voor Maritieme dienstverlening en Kust. Het besluit van dat verslag luidt als volgt:

“[Verzoeker] beklagde bepaalde zaken/gebeurtenissen die in het verleden hebben plaatsgevonden. [Verzoeker] beschouwt het geheel van deze zaken/gebeurtenissen als zijnde pesterijen op het werk. [Verzoeker] lijkt de ervaring te hebben te zijn gepest door [VD] en [DW] en hier psychosociaal leed van te ondervinden.

Van deze betrokken personen is nog één persoon tewerkgesteld bij DAB Vloot Antwerpen, met name [DW]. Gezien [verzoeker] pesterijen op het werk lijkt te hebben ervaren door een aanwezig persoon, bestaat er een psychosociaal risico op schade indien [verzoeker] tewerkgesteld zou zijn bij DAB Vloot Antwerpen. Het psychosociaal risico op schade houdt in dat een verdere samenwerking tussen beide betrokken partijen kan uitmonden in een conflict en kan leiden tot bijkomende psychosociale belasting bij [verzoeker] en mogelijks ook bij de hiërarchische lijn.

Gezien de PAPS de eventuele feiten niet heeft onderzocht, kan de PAPS geen uitspraak doen over het bestaan ervan, noch over de ernst van de eventuele feiten of van de eventuele gevolgen.

Op basis van de ervaren pesterijen op het werk t.a.v. [verzoeker], het ervaren psychosociaal leed van [verzoeker] en de hiërarchische lijn en de wantrouwende werkcontext die lijkt te zijn ontstaan, adviseert de PAPS de werkgever om de fysieke en hiërarchische afstand tussen [verzoeker] en [DW] te vergroten om eventuele schade te beperken en te voorkomen, desondanks de exacte feiten en/of de exacte schade niet gekend is. Dit houdt verschillende mogelijkheden in gaande van het werken op verschillende (sub)locaties en het aanstellen van een hiërarchisch tussenpersoon tot een mutatie van één van de betrokken partijen naar een andere entiteit/werkplaats en/of een andere functie.

De PAPS kan geen advies geven m.b.t. de gradatie van deze voorgestelde maatregel, gezien hij de eventuele pesterijen op het werk niet onderzocht heeft (en bijgevolg noch de aard noch de ernst onderzocht heeft). Een onderzoek van pesterijen op het werk valt buiten het onderzoeksgebied van deze opdracht.”

Vervolgens worden voorstellen gedaan “voor collectieve en individuele maatregelen om het probleem te beheersen en te voorkomen”.

De administrateur-generaal beslist daarop om de “loopbaanonderbreking” van verzoeker te verlengen tot 30 juni 2022.

3.6. Op 20 juni 2022 bezorgt de administrateur-generaal een nota aan verzoeker waarin zij aangeeft een mutatie naar Vlissingen “niet mogelijk” te achten. Zij licht wel twee andere opties toe: (1) een werkhervatting op 1 juli 2022 bij DAB Vloot te Antwerpen als matroos waarbij wordt aangegeven dat deze optie “standaard een fysieke voldoende grote afstand tussen [verzoeker] en de operations manager van de locatie Antwerpen [voorziet]” en (2) een werkhervatting op 1 juli 2022 bij DAB Vloot met mutatie als matroos naar de werkzetel te Oostende. Verzoeker wordt gevraagd om uiterlijk 24 juni 2022 zijn keuze mee te delen.

Op 24 juni 2022 deelt de raadsvrouw van verzoeker mee dat hij op geen van beide opties kan ingaan, eensdeels omdat het agentschap “zijn veiligheid en psychosociaal welzijn niet kan garanderen” en, anderdeels, “zowel om praktische als emotionele redenen”. Er wordt aangedrongen om hem als eerste gunstig te rangschikken voor een overplaatsing naar Vlissingen en hem tot dan verder loopbaanonderbreking toe te staan.

3.7. In een 4 juli 2022 gedateerde brief deelt de administrateur-generaal aan verzoeker onder meer het volgende mee:

“Het is niet omdat u ontevreden bent, dat er een geldige verantwoording voorligt voor uw afwezigheid op het werk, na afloop op 30 juni 2022 van de periode van geoorloofde afwezigheid, sedert 1 juli 2022. Het bericht van uw advocaat van 1 juli 2022 wijzigt daar niets aan.

Intussen zijn nochtans, bij gebrek aan keuze van uwentwege, de voorbereidingen getroffen opdat u uw taken minstens voorlopig kan hernemen bij de dienst hydrografie te Antwerpen. U wordt hierbij uitdrukkelijk verzocht om uw taken aldaar te hervatten, en bij gebreke daaraan wordt u om opheldering verzocht voor uw afwezigheid aldaar. Bij gebreke daaraan dreigt uw afwezigheid vanaf 1 juli 2022 als ongewettigd te moeten worden beschouwd. Ik dien er u op te wijzen dat u in geval van voortduren van deze situatie gedurende 10 kalenderdagen en bij gebrek aan enige verantwoording, overeenkomstig artikel XI.3, 3° VPS het

voorwerp dreigt uit te maken van een ambtshalve beëindiging van uw ambt zonder opzegging.”

3.8. Vanaf 5 juli 2022 worden meerdere niet-vertrouwelijke brieven uitgewisseld tussen de raadslieden van beide partijen.

Verzoeker blijft intussen afwezig op de dienst.

Van die afwezigheden, het ongewettigd karakter ervan en de gevolgen daarvan brengt de verwerende partij verzoeker telkens bij aangetekende brief met ontvangstmelding op de hoogte.

3.9. Op 18 augustus 2022 beslist de administrateur-generaal om aan verzoekers hoedanigheid van ambtenaar ambtshalve en zonder opzegging een einde te maken als gevolg van ongewettigde afwezigheid. Dit besluit is als volgt gemotiveerd:

“B. Beoordeling

Krachtens artikel XI.3.3° VPS wordt ambtshalve en zonder opzegging een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar, wanneer die ambtenaar zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijk en vooraf gewaarschuwd en om opheldering verzocht werd.

Deze vorm van ontslag van ambtswege is geen tuchtmaatregel, maar wel een maatregel die genomen wordt in het belang van de dienst. Dit is gestoeld op de gedachte dat de ambtenaar die zonder geldige reden zijn dienst verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, geacht wordt vrijwillig uit dienst te zijn getreden. Tot dergelijk ontslag kan enkel worden [overgegaan] wanneer, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, het vermoeden dat de betrokken ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven, niet geacht kan worden weerlegd te zijn. Daarbij is niet van belang of het door betrokkene aangebrachte motief ter weerlegging van dat vermoeden de toets van de wettigheid kan doorstaan. Dat motief moet als louter feitelijk gegeven in aanmerking worden genomen, op grond waarvan er geen tegenaanwijzingen bestaan die het vermoeden van vrijwillig ontslag ontkrachten.

1. Ongewettigde afwezigheid

Aldus moet eerst nagegaan worden of er een ongewettigde afwezigheid voorligt.

Aan [verzoeker] werd onbetaald verlof toegekend voor een periode van één jaar, ingaand op 1 oktober 2020 en eindigend op 30 september 2021, overeenkomstig artikel X.62.2° VPS. Een recht op verlenging daarvan, is in het VPS niet voorzien. Desalniettemin werd uitzonderlijk een

verlenging toegestaan in de vorm van gestandaardiseerd gunstverlof, eerst van 1 oktober 2021 tot 31 maart 2022, en verder van 1 april 2022 tot 30 juni 2022, en dit in afwachting van de resultaten van psychosociale risicoanalyse en de opvolging daarvan. Een nieuwe periode van verlof zonder wedde is niet afdwingbaar en werd ook niet toegekend, en de advocaat van [verzoeker] heeft ook zelf bevestigd in haar bericht van 1 juli 2022 dat een formele toestemming voor loopbaanonderbreking afgelopen is, maar een verlenging daarvan wel wordt gevraagd. Die verlenging werd niet toegekend. [Verzoeker] is niet teruggekeerd naar de dienst en heeft zich daarvoor ook niet aangeboden.

De psychosociale risicoanalyse is bekend sedert 29 maart 2022. Maatregelen tot opvolging daarvan zijn onderzocht en hebben geleid tot een antwoord op 25 mei 2022. De inhoud daarvan werd met [verzoeker] besproken, waarbij ofwel een begeleide terugkeer naar Antwerpen ofwel een mutatie naar Oostende wordt voorgesteld. [Verzoeker] heeft de beide opties geweigerd. Een terugkeer naar Antwerpen is volgens hem onder geen enkele omstandigheid mogelijk en alle leidinggevendenden aldaar zijn volgens hem schuldig aan pestgedrag. Een mutatie naar Oostende is voor hem te ver. [Verzoeker] eist een mutatie naar Vlissingen, hoewel hij weet dat hij voor een onmiddellijke mutatie naar Vlissingen niet gunstig gerangschikt staat. Zolang hij die niet krijgt, weigert hij terug te keren.

Ongeacht de vaststelling dat de ingeroepen redenen volledig voorbij gaan aan de inspanningen die het bestuur bereid is te leveren om een terugkeer te bewerkstelligen, leveren die redenen geen situatie op waarin de afwezigheid van [verzoeker] gewettigd is. [Verzoeker] heeft geen attest ingediend dat zijn afwezigheid wettigt en heeft geen aanvraag ingediend voor enig verlofstelsel waarvan hij gebruik zou kunnen maken. [Verzoeker] kan niet eenzijdig eisen dat hem 'loopbaanonderbreking', in de vorm van verder verlof zonder wedde wordt toegekend en weet ook dat dit hem niet verder werd toegekend met ingang van 1 juli 2022.

De ongewettigde afwezigheid sedert 1 juli 2022 staat dus vast en heeft in ieder geval op het ogenblik van het nemen van onderhavige beslissing meer dan 10 dagen ononderbroken geduurd.

## 2. Vermoeden van vrijwillig ontslag

Uit de ongewettigde afwezigheid vloeit een vermoeden van vrijwillig ontslag voort. Het bestuur moet onderzoeken of er tegenaanwijzingen voorliggen die het vermoeden van vrijwillig ontslag ontkrachten.

Dat vereist vooreerst dat het personeelslid gedurende meer dan 10 dagen afwezig is en dat die afwezigheid ongewettigd is. Aan die voorwaarden is meer dan voldaan, zoals hiervoor is aangetoond. [Verzoeker] is daarvan ook in kennis gesteld en [hij] heeft de kennisgevingen daarover bevestigd. Verder moet het personeelslid ook ervan verwittigd zijn, dat het ambtshalve ontslag wegens ongewettigde afwezigheid overwogen wordt, en moet hij de kans hebben om daarover standpunt in te nemen. Ook aan die voorwaarde is voldaan. Dit blijkt uit de brieven van 4 juli 2022, 7 juli 2022, 26 juli 2022 en 9 augustus 2022. [Verzoeker] heeft ook ruimschoots standpunt kunnen innemen, zoals blijkt uit de brieven van 5 juli 2022, 11 juli 2022 en 28 juli 2022.

Bij de beoordeling van de stellingname van [verzoeker] komt het niet op diens subjectieve beweegredenen aan. Een beweerdelijke situatie van

pestgedrag en/of zijn eis tot voorafgaande inwilliging van zijn vraag tot mutatie naar Vlissingen verantwoordt geenszins een aangehouden weigering tot terugkeer, maar dat volstaat op zich niet voor de (volledige) beoordeling van (de weerlegging van) het vermoeden van vrijwillig ontslag. De volledige beoordeling hangt daarentegen wel af van de feitelijke situatie die voorligt.

Als doorslaggevend feitelijk gegeven ligt voor dat [verzoeker] in dienst is bij het Havenbedrijf. [Verzoeker] erkent zelf dat hij niet kan terugkeren, zolang die tewerkstelling loopt en dat die tewerkstelling eerst moet worden beëindigd. Ondanks uitdrukkelijke vraag daartoe, ligt er tot op heden nog altijd geen bewijs van beëindiging van die tewerkstelling voor en heeft hij tot op heden ook geweigerd om een datum op te geven tegen wanneer hij dat bewijs wel kan voorleggen. De beëindiging van de tewerkstelling bij het Havenbedrijf hangt nochtans enkel van hemzelf af. Er is geen situatie van overmacht voorhanden, die hem zou verhinderen aldaar zijn ontslag in te dienen.

De tewerkstelling bij het Havenbedrijf en de weigering om daar een einde aan te stellen verhinderen als objectief gegeven de terugkeer van [verzoeker] bij DAB Vloot in Antwerpen, of elders binnen DAB Vloot. Aldus zijn er geen tegenaanwijzingen die het vermoeden van vrijwillig ontslag ontkrachten, maar wordt dit vermoeden in tegendeel door [verzoeker] zelf bevestigd.

Enkel ten overvloede moet worden opgemerkt, dat de melding van 10 augustus 2022 dat er niet verder kan worden gereageerd omwille van de vakantie van [verzoeker], evenmin bijdraagt aan de weerlegging van het vermoeden van vrijwillig ontslag. Bij gebrek aan enig ander toegekend verlofstelsel moet een vakantie overeenkomstig bijlage IV van DAB Vloot bij het arbeidsreglement door een personeelslid vooraf worden aangevraagd. Dat heeft [verzoeker] niet gedaan. Op een ogenblik van discussie omtrent ongewettigde afwezigheid en een daaruit voortvloeiend vermoeden van vrijwillig ontslag inroepen dat een standpunt omwille van vakantieredenen niet kan worden ingeroepen, is niet van aard om het vermoeden van vrijwillig ontslag te weerleggen.”

Dat is de bestreden beslissing.

#### *IV. Ontvankelijkheid van het beroep*

##### *Exceptie van de verwerende partij*

4.1. In haar memorie van antwoord werpt de verwerende partij op dat verzoeker bij het beroep geen actueel belang heeft.

Zij wijst erop dat hij middels een arbeidsovereenkomst sinds

Antwerpen. Verzoeker heeft die beroepsactiviteit niet aangemeld. Deze is nochtans niet cumuleerbaar met zijn voltijdse functie bij DAB Vloot, zeker niet wanneer hij zou worden overgeplaatst naar Vlissingen. Verzoeker erkent zelf dat hij de betrekking bij de nv Havenbedrijf Antwerpen moet opzeggen vooraleer hij kan terugkeren. Dat heeft hij nog niet gedaan; hij weigert het zelfs.

De verwerende partij merkt voorts op dat verzoeker overgeplaatst wil worden naar Vlissingen. Voor die mutatie staat hij echter niet gunstig gerangschikt. Dat betwist hij overigens niet. Hij meent wel aanspraak te maken op die mutatie omwille van pestgedrag in de standplaats Antwerpen waarvan hij het slachtoffer zou zijn. De overplaatsing naar Oostende weigert verzoeker omdat dit niet combineerbaar is met de zorg voor zijn zieke moeder. Het is niet duidelijk hoe die zorg wel kan worden gecombineerd met een tewerkstelling in Vlissingen. Op 28 juli 2022 heeft verzoeker bevestigd dat hij alleen bereid is terug te keren wanneer op zijn wens wordt ingegaan: een overplaatsing naar Vlissingen.

Uit wat voorafgaat blijkt volgens de verwerende partij dat verzoeker niet beschikbaar was voor de dienst op het ogenblik van de bestreden beslissing, niet op het ogenblik van het instellen van zijn beroep bij de Raad van State en op dit ogenblik nog altijd niet. Dat is niet het gevolg van een handeling van de verwerende partij en kan haar ook niet verweten worden. Verzoeker is vrijwillig in dienst getreden bij de nv Havenbedrijf Antwerpen. De vernietiging van de bestreden beslissing verandert daar niets aan. Vereist is dat verzoeker zijn arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever opzegt. Daartoe is hij niet bereid, tenzij wordt ingegaan op zijn eis van overplaatsing naar Vlissingen. De inwilliging van die eis komt niet tot stand door de vernietiging van de bestreden beslissing.

Verzoeker toont voorts geen moeilijke financiële situatie aan. Of zijn moeder ziek is, kan niet worden nagegaan. Zij is inwonend en haar volledige pensioen komt ten goede aan het gezin. Een vernietiging zal verzoeker geen financiële genoegdoening opleveren. Door zijn tewerkstelling elders kan hij

bij vernietiging van de bestreden beslissing geen aanspraak maken op weddeachterstal.

Ook moreel levert een vernietiging verzoeker geen voordeel op. Daarmee verdwijnt immers het (niet-bewezen) pestgedrag niet, zo besluit de verwerende partij.

4.2. In haar laatste memorie doet de verwerende partij nog gelden dat het gebrek aan belang moet worden beoordeeld vanuit de vraag wat de vernietiging van de bestreden beslissing oplevert. Volgens haar komt verzoeker door de vernietiging nog niet terug. Hij moet nog zijn ontslag indienen bij de nv Havenbedrijf Antwerpen. Dat heeft hij tot op heden nog niet gedaan en weigert hij te doen. De verwerende partij betoogt dat het niet is omdat verzoeker “stelselmatig klaagt”, dat er ook sprake is van een psychosociaal conflict. Verzoeker is, steeds volgens de verwerende partij, niet beschikbaar voor de dienst en de vernietiging van de bestreden beslissing verandert daaraan niets. In de meest ruimdenkende benadering kan volgens haar hoogstens worden gesteld dat verzoeker eventueel bereid is om misschien ooit, op een niet nader te bepalen moment, te overwegen om zich terug beschikbaar te stellen. Zo een vage en voorwaardelijke bereidheid is niet gelijk te stellen met een effectieve beschikbaarheid.

De verwerende partij benadrukt voorts dat van haar niet kan worden verwacht dat zij bij het nemen van de bestreden beslissing rekening heeft gehouden met elementen die verzoeker maar in zijn memorie van wederantwoord voor het eerst heeft aangevoerd. De bereidheid om nog andere opties tot wederinschakeling te overwegen, leest zij trouwens niet in de memorie van wederantwoord. Verzoeker eist alleen dat de verwerende partij andere opties op tafel legt. Daaruit kan nog altijd niet de beschikbaarheid van verzoeker worden afgeleid, zo doet de verwerende partij gelden.

De verwerende partij neemt er, tot slot, akte van dat verzoekers belang niet gelegen is in een procedure om een schadevergoeding te faciliteren.

Welk financieel belang verzoeker bij een nietigverklaring zou hebben, valt volgens haar niet in te zien.

### *Beoordeling*

5. Met de bestreden beslissing heeft de verwerende partij de rechtsband tussen haar en verzoeker verbroken.

Wat verzoeker met zijn beroep kan en moet beogen is derhalve een herstel van die rechtsband. Een vernietiging van de bestreden beslissing levert hem alvast dat voordeel op.

Welke concrete invulling partijen vervolgens aan die rechtsband geven – wordt ingegaan op de vraag van verzoeker tot overplaatsing?, wordt ingegaan op zijn vraag om in afwachting van een overplaatsing een verlofstelstel te kunnen genieten?, is verzoeker alsnog bereid in te gaan op één van de door de verwerende partij aangeboden opties?, worden nog andere opties ontwikkeld en aangeboden? – is niet relevant voor de beoordeling van dat belang.

6. Een en ander doet aannemen dat verzoeker – nog steeds – belang heeft bij zijn beroep.

De exceptie wordt verworpen.

### *V. Onderzoek van het enige middel*

#### *Standpunt van de partijen*

7. Verzoeker voert de schending aan van artikel XI 3, eerste lid, 3°, VPS, van het materiële motiveringsbeginsel, van het zorgvuldigheidsbeginsel, van het vertrouwensbeginsel en van het redelijkheidsbeginsel.

Verzoeker betwist vooreerst dat hij meer dan tien dagen zonder geldige reden afwezig is gebleven. De verwerende partij heeft er zich niet naar behoren van vergewist of verzoekers afwezigheid al dan niet door een geldige reden was gerechtvaardigd. Uit de voorgelegde correspondentie blijkt dat aan verzoeker vanaf 1 oktober 2020 verlof zonder wedde werd toegestaan en dit – na  
ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.258.555 IX-10.145-12/25

verlengingen – tot 30 juni 2022. De reden daarvoor was dat verzoeker het slachtoffer was van pesterijen op het werk, waarvoor de verwerende partij geen afdoende oplossing heeft geboden. Verzoeker werd naar eigen zeggen pas op 20 juni 2022 in kennis gesteld van een samenvatting van de psychosociale risicoanalyse die in verband met de pesterijen werd uitgevoerd. Volgens verzoeker komt de PAPS in dat verslag tot de conclusie dat de meldingen van verzoeker niet van iedere redelijkheid ontdaan zijn en wordt daarin geadviseerd om de fysieke en hiërarchische afstand tussen verzoeker en de *operations manager* in Antwerpen te vergroten. De opties die nadien door de verwerende partij werden geformuleerd kwamen niet tegemoet aan die aanbevelingen. Verzoeker meent dat hij daarom terecht betwist dat hij bij een terugkeer naar de dienst Hydrografie in Antwerpen afdoende is beschermd tegen de psychosociale risico's. De hoofdschipper-*liaison* en de *locations manager* zijn nog steeds dezelfde personen. Een hiërarchische tussenlijn werd niet voorzien.

Wat zijn weigering om in te gaan op de mutatie naar Oostende betreft, vindt verzoeker dat hij voldoende uitleg gaf. De afstand van 290 kilometer en een rijtijd van minstens drie uren zouden hem verhinderen om te zorgen voor zijn zieke moeder. Verzoeker stelde zelf een mutatie naar Vlissingen voor. Dan bedraagt de afstand 200 kilometer en is er sprake van een rijtijd van twee uren. Hij ontkent die overplaatsing naar Vlissingen te hebben geëist. Hij stelde naar eigen zeggen alleen vast dat de opties die de verwerende partij aanbood niet tegemoetkwamen aan de aanbevelingen van de PAPS. Een overplaatsing naar Vlissingen werd daardoor het enige realistische scenario, zo meent verzoeker.

Verzoeker betoogt voorts dat hij erop vertrouwde dat het verlof zonder wedde opnieuw zou worden verlengd. Een verlenging was eerder al tweemaal toegestaan. De verwerende partij had nooit aangegeven dat het toestaan van de verlenging voor haar een uitzondering was. De verwerende partij wist ook dat verzoeker sinds 1 oktober 2020 bij de nv Havenbedrijf Antwerpen aan de slag was en dat een terugkeer naar DAB Vloot eerst een ontslag bij de nv Havenbedrijf Antwerpen impliceerde. Door een verlenging van het verlof zonder wedde na 30 juni 2022 te weigeren, zorgde de verwerende partij er volgens

verzoeker zelf voor dat hij afwezig bleef. Maar voor die afwezigheid was er een verantwoording: het psychosociaal conflict dat nog steeds bestond en waarvoor een oplossing zou worden gezocht. De verwerende partij mocht uit zijn afwezigheid niet afleiden dat hij zonder geldige reden afwezig bleef. Zij had de verlenging van het verlof zonder wedde moeten toestaan in afwachting van een oplossing van het psychosociaal conflict.

Bovendien, zo gaat verzoeker voort, speelt het vermoeden van vrijwillig ontslag in dit geval niet. Het bestuur heeft op geen enkel moment ernaar gepeild of het uit de afwezigheid van verzoeker het vermoeden mocht afleiden dat hij vrijwillig uit dienst was getreden. In de briefwisseling werd nooit de vraag gesteld of verzoeker de intentie had om de rechtsband met de verwerende partij te verbreken. De verwerende partij kon daarom niet zonder meer besluiten dat het voormelde vermoeden speelde en dat dit vermoeden niet geacht kon worden weerlegd te zijn.

Verzoeker wijst erop dat dit een weerlegbaar vermoeden is, wat impliceert dat het ontslag van ambtswege niet kan worden opgelegd wanneer blijkt dat de betrokkene niet de intentie had om vrijwillig uit dienst te treden. Hij heeft, zo schrijft hij, expliciet te kennen gegeven dat hij in dienst van de verwerende partij wenst te blijven. Hij citeert in dat verband brieven van 24 juni 2022, 5 juli 2022, 11 juli 2022, 28 juli 2022 en 10 augustus 2022. Verzoeker wilde geenszins ontslag nemen, maar wel een oplossing vinden, waarna hij onmiddellijk zijn betrekking bij de andere werkgever zou beëindigen. Onwil om de dienst te hervatten kan daaruit niet worden afgeleid, zo stelt verzoeker.

Verzoeker betoogt voorts dat niet van hem kan worden verwacht dat hij thuis blijft wachten op een oplossing. Zijn financiële situatie laat dat niet toe. De tewerkstelling bij de nv Havenbedrijf Antwerpen is een kwestie van overleven. De verwerende partij was op de hoogte van die tewerkstelling en kon volgens verzoeker in augustus 2022 onmogelijk voorhouden dat dit een terugkeer naar DAB Vloot verhinderde. Mocht dit toch zo zijn, dan zou de administrateur-generaal nooit twee jaar lang naar een oplossing hebben gezocht.

Verzoeker stelt dat hij steeds aangegeven heeft zijn contractuele tewerkstelling

bij de nv Havenbedrijf Antwerpen te willen beëindigen voor zover de verwerende partij een veilige werkomgeving kon verzekeren.

De feitelijke onmogelijkheid van een terugkeer door de contractuele relatie tussen verzoeker en de nv Havenbedrijf Antwerpen is volgens verzoeker niet correct. Naar luid van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ kan een arbeidsovereenkomst worden beëindigd door opzegging met een opzegtermijn van vijf weken. Voorts kan die overeenkomst ook worden beëindigd door de wil van één der partijen of beide partijen. In dat laatste geval – een beëindiging van de contractuele relatie in onderling akkoord – is geen verbrekingsvergoeding verschuldigd. In het andere geval kan de werknemer de arbeidsovereenkomst “per onmiddellijk” en eenzijdig verbreken. De werkgever kan dan aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding gelijk aan vijf weken loon. Verzoeker zou dus onmiddellijk kunnen terugkeren naar DAB Vloot, zelfs zonder prestatie van een opzegtermijn. De premisse waarvan de verwerende partij is uitgegaan – de onmogelijkheid van de onmiddellijke terugkeer van verzoeker – is volgens hem niet correct.

Nu de verwerende partij geen veilige werkomgeving kon verzekeren, kon zij volgens verzoeker niet verwachten dat hij zijn vast inkomen zou opzeggen vooraleer een akkoord was bereikt.

Verzoeker doet nog opmerken dat hij zichzelf, door het uitblijven van de bevestiging van de verlenging van het verlof zonder wedde, eenzijdig het recht heeft toegemeten om afwezig te blijven zolang het dispuut niet opgelost was. Hij bevestigt zich daardoor mogelijk te hebben blootgesteld aan tuchtrechtelijke of andere maatregelen, maar hij kan niet worden geacht de banden met het bestuur te hebben willen doorknippen. Het is van geen belang of zijn motief ter weerlegging van dat vermoeden de toets van de wettigheid kan doorstaan. Het moet als een louter feitelijk gegeven in aanmerking worden genomen.

Dat de verwerende partij op 9 augustus 2022 aan verzoeker liet weten dat hij nog tot 12 augustus 2022 een standpunt kon innemen, dat verzoeker

op dat ogenblik met vakantie was en dat die vakantie niet was aangevraagd conform het arbeidsreglement van de verwerende partij, volstaat niet om te vermoeden dat verzoeker uit dienst wenste te treden. Verzoeker doet gelden dat hij al twintig maanden niet meer tewerkgesteld was bij DAB Vloot, zodat hij ook geen verlof had aangevraagd. Daartegen werden nooit bezwaren geuit. Dan kon de verwerende partij nu ook niet verwachten dat hij verlof zou aanvragen, vindt verzoeker. Verzoeker wijst erop, tot slot, dat de brief van 9 augustus 2022 wel degelijk werd beantwoord. Er werd zelfs aangegeven dat wanneer zou worden overgegaan tot ontslag, zulks zou worden aangevochten. Daaruit kon de verwerende partij dus niet afleiden dat verzoeker een definitieve uitdiensttreding wenste.

8. In haar memorie van antwoord herinnert de verwerende partij vooreerst aan het verlof zonder wedde – het initiële verlof en de verlengingen daarvan – dat aan verzoeker werd toegekend. Vanaf 1 juli 2022 werd echter geen nieuw verlofstelsel meer toegekend. Verzoeker heeft dat erkend. Vanaf 1 juli 2022 werden diverse aangetekende brieven verstuurd met de waarschuwing dat de afwezigheid van verzoeker als ongewettigd wordt beschouwd. Verzoeker duidt geen rechtsgrond aan voor de toekenning van enig verlof of een verlenging daarvan vanaf 1 juli 2022. Hij kan volgens de verwerende partij dan ook niet ernstig voorhouden dat hij door haar in de waan zou zijn gelaten dat een verlenging wel zou worden toegekend. Verzoeker kan dan evenmin ernstig beweren dat de verwerende partij daardoor zelf ervoor gezorgd heeft dat hij op het werk afwezig bleef. Na afloop van het verlofstelsel moest verzoeker het werk hervatten, zo doet de verwerende partij gelden. Hij heeft zijn afwezigheid evenmin gewettigd, bijvoorbeeld door een doktersattest. Nog minder heeft hij de weigering van een verlof vanaf 1 juli 2022 aangevochten. Verzoeker bevindt zich volgens de verwerende partij dus niet in een situatie van overmacht die zijn afwezigheid rechtvaardigt. Het is voorts niet omdat een personeelslid denkt aanspraak te kunnen maken op aangepast werk dat zijn afwezigheid daardoor wordt gerechtvaardigd, zo meent de verwerende partij. Dat is evenmin een geval van overmacht. Zelfs al zou een situatie van pestgedrag of een aangevraagde mutatie wel relevant zijn om een afwezigheid te rechtvaardigen, dan nog blijkt niet dat dit pestgedrag in verzoekers geval aanwezig was, in die mate dat het op

ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.258.555

18 augustus 2022 – bijna twee jaar nadat verzoeker de laatste keer op het werk was – nog steeds een werkhervatting in de weg stond. Volgens de verwerende partij kon verzoeker ook geen aanspraak maken op mutatie, laat staan dat pestgedrag zo een mutatie afdwingbaar zou maken. Zij merkt op dat verzoeker geen vordering wegens pestgedrag overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ heeft ingesteld. De weigering van zijn aanvraag tot mutatie naar Vlissingen heeft verzoeker ook niet aangevochten. Voor de verwerende partij staat daarom vast dat verzoeker vanaf 1 juli 2022 ongewettigd afwezig was en dat die afwezigheid op het ogenblik dat de bestreden beslissing werd genomen, zeker meer dan tien dagen heeft geduurd.

De verwerende partij gaat voort als volgt:

“52. Uit de ongewettigde afwezigheid vloeit een vermoeden van vrijwillige uitdiensttreding voort. Dit vermoeden ontstaat vanaf het ogenblik dat het betrokken personeelslid behoorlijk en vooraf gewaarschuwd werd en om opheldering werd verzocht. Die waarschuwingen en vragen tot opheldering zijn er duidelijk geweest, zoals blijkt uit de brieven van 4 juli 2022, 7 juli 2022, 26 juli 2022 en 9 augustus 2022. Dat wordt door verzoeker ook niet betwist. Evenmin betwist verzoeker dat hij niet de kans zou hebben gehad om standpunt in te nemen en verzoeker heeft zich in zijn enig middel niet beroepen op een schending van de hoorplicht.

53. Op verwerende partij rust daarentegen wel de verplichting om na te gaan of dit vermoeden niet moet worden geacht te zijn weerlegd. Dat moet blijken uit het geheel van de omstandigheden van de zaak en met inachtneming van de door verzoeker ingeroepen argumentatie, die als louter feitelijk gegeven moet worden onderzocht. Daarbij gaat het echter om het weerleggen van het vermoeden van vrijwillige uitdiensttreding, en niet ‘om het vermoeden te creëren’, zoals verzoeker ten onrechte op pagina 38 van zijn verzoekschrift stelt.

54. Verwerende [partij] heeft dat onderzocht. Het is niet omdat het resultaat van dat onderzoek niet beantwoordt aan de wensen van verzoeker, dat dat betekent dat verwerende partij geen of onvoldoende onderzoek zou hebben verricht. Juist uit de betwisting van het resultaat ervan, vloeit voort dat verwerende partij dat onderzoek wel heeft verricht.

55. Verwerende partij heeft daarbij onderzocht welke objectieve feitelijke elementen de terugkeer van verzoeker naar het werk verhinderen, ongeacht de subjectieve redenen daartoe. Aldus heeft verwerende partij geoordeeld dat de subjectieve inschatting van verzoeker omtrent beweerd pestgedrag of zijn mutatie-aanvraag niet doorslaggevend zijn. Wel doorslaggevend is het element dat verzoeker elders aan het werk is, m.n.

bij het Havenbedrijf. Verzoeker heeft (ondanks de oproep daartoe) geweigerd om aldaar ontslag te nemen en heeft evenmin een ontslag concreet aangekondigd. Verwerende partij kan geen einde stellen aan de tewerkstelling van verzoeker bij het Havenbedrijf. Verzoeker kan dat wel en bevestigt op pagina 37 van zijn verzoekschrift zelf dat hij op zeer korte termijn kan overgaan tot de beëindiging van de tewerkstelling aldaar. Maar hij heeft dat niet gedaan en ook niet in het vooruitzicht gesteld. Er ligt geen enkele situatie van overmacht voor, die hem verhindert om dat te bewerkstelligen. Verzoeker betwist nochtans ook niet dat een ontslag bij het Havenbedrijf noodzakelijk is om te kunnen terugkeren, ook nadat het beweerd pestgedrag zou zijn stopgezet en ook nadat zijn mutatie-aanvraag zou zijn ingewilligd, zodat niet het beweerd pestgedrag of de geweigerde mutatie maar wel enkel de weigering tot ontslag bij het Havenbedrijf de terugkeer in de weg staat.

56. Ten onrechte probeert verzoeker nog in te roepen dat zijn tewerkstelling bij het Havenbedrijf ‘een kwestie van overleven’ zou zijn. Verzoeker heeft al op 23 juni 2020 een arbeidsovereenkomst bij het Havenbedrijf ondertekend, om er in dienst te treden op 1 oktober 2020. Verzoeker heeft pas nadien verlof zonder wedde aangevraagd om die indiensttreding bij het Havenbedrijf te kunnen vervullen en heeft niet, omgekeerd, een arbeidsovereenkomst bij het Havenbedrijf gesloten, om het wegvallen van zijn inkomen na het opgenomen verlof zonder wedde te kunnen compenseren.

57. Enkel ten overvloede, zonder dus een doorslaggevend element op zich te zijn en zonder voor het voorgaande bepalend te zijn, blijkt dan dat verzoeker, die vanaf 1 juli 2022 diende terug te komen, dan in de zomer van 2022 ook nog eens onaangekondigd en zonder aanvraag vakantie heeft opgenomen. Verzoeker creëert hiermee zelf een bijkomende objectieve reden tot verhindering van zijn terugkeer, die de zaak (op zich al erg genoeg) nog erger maakt.

58. Uit het voorgaande blijkt dat verwerende partij afdoende de concrete omstandigheden heeft onderzocht om na te gaan of het vermoeden van de wil tot uitdiensttreding is weerlegd, en aan verzoeker alle kansen heeft verleend om daarover standpunt in te nemen, met de duidelijke voorafgaande waarschuwing dat zijn situatie aanleiding kon geven tot een ambtshalve ontslag wegens ongewettigde afwezigheid overeenkomstig XI.3, 3° VPS, alvorens ook effectief tot dergelijk ontslag te besluiten. Verwerende partij is daarbij terecht tot de conclusie gekomen dat het vermoeden van de wil tot uitdiensttreding alles behalve weerlegd werd. Verzoeker werd terecht ambtshalve ontslagen.”

9. In haar laatste memorie betoogt de verwerende partij nog wat volgt:

“11. De enige bepaling waarover het hier gaat betreft artikel XI 3, 3° VPS. Volgens die bepaling wordt ambtshalve en zonder opzegging een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor: ‘de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig

blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijk en vooraf gewaarschuwd en om opheldering verzocht werd'. De auditeur citeert deze bepaling en geeft er duiding aan, maar komt ten onrechte tot de conclusie dat aan de geschetste voorwaarden voor het ambtshalve ontslag niet zou zijn voldaan.

12. Er wordt niet betwist dat verzoeker ongewettigd afwezig was. Er wordt ook niet betwist dat verzoeker vooraf werd gewaarschuwd en om opheldering werd verzocht. De auditeur beweert ook niet het tegendeel. Uit het verslag blijkt dat de auditeur deze duidelijke bepaling niet toepast, maar er elementen aan toevoegt die er niet in terug te vinden zijn.

13. Volgens de auditeur blijkt met name niet dat verwerende partij 'bij verzoeker heeft gepeild naar zijn intentie om zijn rechtsband met het bestuur te verbreken. Enkel het antwoord op die vraag kon gebeurlijk rechtens het nemen van de bestreden beslissing genoegzaam verantwoorden.' Die overweging, gelegd naast de stukken [van] het dossier, komt erop neer dat volgens de auditeur artikel XI 3, 3° VPS enkel zou kunnen toegepast worden, nadat de aanstellende overheid expliciet heeft gevraagd of het personeelslid effectief ontslag neemt en daarop ook een bevestigend antwoord heeft gekregen. Dat is zo niet voorzien in die genoemde bepaling en wordt ook in geen enkel arrest van de Raad van State zo gesteld. Het komt zelfs neer op de volledige afschaffing van artikel XI 3, 3° VPS, vermits die bepaling dan in niets meer verschilt van het gewone vrijwillig ontslag, zoals voorzien in artikel XI 5, 1° VPS.

14. De auditeur overweegt (doch slechts in bijkomende orde) dat verzoeker zijn afwezigheid ook heeft proberen te rechtvaardigen door een vraag tot verlenging van zijn gunstverlof in te dienen, en dat hij heeft bevestigd dat hij zijn ontslag zou geven bij het Havenbedrijf van zodra er een 'oplossing' (van wat?) werd bereikt. De auditeur betwist niet dat verzoeker daarmee geen deugdelijke verklaring voor zijn afwezigheid geeft. De auditeur stelt dat het niet van belang is of het betrokken aangebrachte motief ter weerlegging van het vermoeden dat de ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven, de toets van de wettigheid kan doorstaan, maar vergeet het verdere onderdeel uit de analyse van de eerdere rechtspraak van de Raad van State, nl. het ingeroepen motief (wettig of onwettig) 'moet als feitelijk gegeven in aanmerking worden genomen'. Welnu, dat is juist wat verwerende partij heeft gedaan. In de bestreden beslissing wordt uitdrukkelijk erkend dat het niet op de subjectieve beweegredenen van verzoeker aankomt, en dat he[t] dus niet gaat over de vraag of verzoeker een geldig motief voor zijn afwezigheid had. In tegendeel wordt in de bestreden beslissing uitdrukkelijk onderzocht welke feitelijkheid deze situatie oplevert. Die objectieve feitelijkheid is en blijft dat verzoeker niet terugkeert, zonder dat dat aan verwerende partij kan verweten worden. Van een personeelslid, waarvan na onderzoek en waarschuwingen vaststaat dat hij elders in dienst is getreden en weigert aldaar ontslag te nemen, bewerende dat hij niet terugkeert zolang niet voldaan is aan zijn eisen (nl. ofwel dat zijn oversten uit zijn dienst verwijderd worden, ofwel dat hij wordt overgeplaatst naar Vlissingen), kan bezwaarlijk worden gesteld dat er objectieve elementen voorliggen, waaruit zijn beschikbaarheid voor de dienst blijkt en waarmee het vermoeden van vrijwillige uitdiensttreding wordt weerlegd. Dat is een

hele andere situatie als de situaties die aanleiding hebben gegeven tot de eerdere rechtspraak van de Raad van State, waaronder de situatie van een arbeidsongeschikt personeelslid dat gedurende enige tijd geen doktersattest meer had ingeleverd.

De auditeur beperkt zich tot de enkele vaststelling dat de subjectieve inslag van verzoeker er niet toe doet, maar dat volstaat niet om dan vervolgens de voorliggende situatie als feitelijkheid niet meer te moeten beoordelen, terwijl dat nochtans uitdrukkelijk door de rechtspraak van de Raad van State wordt vereist, en wat verwerende partij in de bestreden beslissing uitdrukkelijk heeft gedaan.

15. De auditeur erkent nochtans wel dat verzoeker zich met zijn houding blootstelt ‘aan tuchtrechtelijke of andere maatregelen’, waarvan akte. Maar de toepassing van artikel XI 3, 3° VPS moet worden beoordeeld los van de vraag of dezelfde feitelijke situatie eveneens een tuchtsanctie of andere maatregelen zou rechtvaardigen. Artikel XI 3, 3° VPS is geen bepaling die aan de toepassing van andere mogelijke maatregelen ondergeschikt is.”

### *Beoordeling*

10. Artikel XI 3, eerste lid, 3°, VPS luidt als volgt:

“Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

[...]

3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijk en vooraf gewaarschuwd en om opheldering verzocht werd.”

11. Het ontslag van ambtswege bedoeld in deze bepaling is geen tuchtmaatregel maar een maatregel die genomen wordt in het belang van de dienst, gestoeld op de gedachte dat de ambtenaar die zonder geldige reden zijn dienst verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, geacht wordt vrijwillig uit dienst te zijn getreden. Het bestuur mag evenwel tot het bedoelde ontslag enkel overgaan wanneer, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, het vermoeden dat de betrokken ambtenaar niet langer in dienst wenst te blijven niet geacht kan worden weerlegd te zijn. Daarbij is niet van belang of het door het betrokken personeelslid aangebrachte motief ter weerlegging van dat vermoeden de toets van de wettigheid kan doorstaan. Dat motief moet immers als louter feitelijk gegeven in aanmerking worden genomen.

Op het bestuur rust dan ook de verplichting om na te gaan of het betrokken personeelslid geen reden had om uit de dienst afwezig te blijven. Het bestuur moet met andere woorden nagaan of er in het concrete geval dat voorligt geen tegenaanwijzingen bestaan die het vermoeden van vrijwillig ontslag ontkrachten.

12. Het oordeel dat het voormelde vermoeden niet werd ontkracht, berust blijkens de bestreden beslissing op determinerende wijze op verzoekers “tewerkstelling bij het Havenbedrijf en de weigering om daar een einde aan te stellen”.

13. Die zienswijze kan evenwel niet overtuigen.

Wanneer de raadsman van de verwerende partij in een niet-vertrouwelijke brief van 7 juli 2022 opmerkt dat verzoeker “nog altijd elders aan het werk [is]” en dat het “niet duidelijk [is] wanneer hij beschikbaar is voor de hervatting voor het werk bij [de verwerende partij]”, luidt de reactie van verzoeker bij monde van zijn raadvrouw:

“Het is correct dat [verzoeker] intussen aan het werk is bij het Havenbedrijf. Er kan van hem niet verwacht worden dat hij – zonder wedde – thuis blijft wachten op een oplossing, die reeds 2 jaar uitblijft. [Verzoeker] zit thans in een contractuele verhouding en kan hieraan een einde maken in onderling overleg met het Havenbedrijf. Niets belet hem dus op korte termijn terug te keren naar [de verwerende partij]. [Verzoeker] benadrukt dat hij zijn taken bij DAB Vloot spoedig wenst te hervatten, in onderling overleg met [de administrateur-generaal]. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het verslag van de PAPS en dient het uitgesloten te zijn dat er verdere blootstelling is aan de benoemde psychosociale risico’s.”

In een daaropvolgend niet-vertrouwelijk schrijven van de raadsman van de verwerende partij wordt “genoteerd dat [verzoeker] nog een opzeggingstermijn zou moeten presteren om te kunnen terugkeren” en wordt gevraagd om “ten laatste tegen 3 augustus 2022 een kopie van de opzeggingsbrief voor te leggen, waaruit dan meteen de opzeggingstermijn en dus ook de datum

van terugkeer kan blijken”, zodat “alles nogmaals opnieuw ingepland [kan] worden om de terugkeer, met alle daaraan verbonden aspecten, te organiseren”.

In haar reactie daarop benadrukt verzoekers raadvrouw dat hij “bereid is zijn huidige arbeidsrelatie [*lees*: bij de nv Havenbedrijf Antwerpen] te beëindigen van zodra [de verwerende partij] gevolg geeft aan het advies van zowel de externe als de interne preventieadviseur, met name een overplaatsing naar een andere locatie”.

14. Uit de hiervóór aangehaalde verklaringen die verzoeker bij monde van zijn raadvrouw aan de verwerende partij heeft afgelegd – hij “kan hieraan een einde maken”, “[n]iets belet hem dus op korte termijn terug te keren”, hij is “bereid [...] zijn huidige arbeidsrelatie te beëindigen” – kon deze laatste niet op goede grond besluiten dat er in hoofde van verzoeker sprake was van een “weigering” om zijn arbeidsverhouding met de nv Havenbedrijf Antwerpen te beëindigen. Zij kon daaruit hoogstens begrijpen dat verzoeker daaraan een voorwaarde hecht die verband houdt met de problemen die verzoeker bij de PAPS had aangekaart in verband met zijn werkrelaties bij de verwerende partij.

15.1. Wel kon de verwerende partij in een brief van de raadvrouw van verzoeker van 24 juni 2022 vernemen dat hij erop aandrong hem “als eerste gunstig te rangschikken voor een overplaatsing naar Vlissingen en hem tot op het ogenblik dat hij daar kan starten, verdere loopbaanonderbreking toe te staan”.

Op 1 juli 2022 richt de raadvrouw van verzoeker zich opnieuw tot de verwerende partij waarbij zij erop wijst dat “[o]ndertussen [...] de formele toestemming voor loopbaanonderbreking afgelopen [is]” maar dat zij “zonder bericht” is. Daaraan wordt toegevoegd dat verzoeker “geen ongewettigde afwezigheid [kan] worden verweten nu hij geen enkel bericht van [de verwerende partij] ontvangen heeft betreffende zijn terugkeer en de modaliteiten ervan” en dat zij de “bevestiging [...] dat de loopbaanonderbreking verlengd wordt” tegemoetziet.

Dat is derhalve het motief waarmee verzoeker zijn afwezigheid rechtvaardigt. Motief waarvan, zoals gezien, in het licht van de voormelde bepaling van het Vlaams personeelsstatuut niet moet worden onderzocht of het een geldige reden is om het werk niet te hervatten en aldus afwezig te blijven.

15.2. In een niet-vertrouwelijke brief van dezelfde raadvrouw van 5 juli 2022 valt daarover voorts te lezen dat verzoeker “met aandrang [herhaalt] dat [hij] spoedig kan worden heringeschakeld, in een veilige werkomgeving, waarbij [...] Vlissingen voorlopig de enige realistische optie is”.

In een volgend niet-vertrouwelijk schrijven van 11 juli 2022 drukt de raadvrouw van verzoeker de hoop uit dat hij erop kan vertrouwen dat de verwerende partij “niet eenzijdig een oplossing zal opleggen waarbij hij opnieuw aan dezelfde psychosociale risico’s wordt blootgesteld [...], maar dat zij zich constructief opstelt in het vinden van een oplossing”.

Tot slot wordt in een niet-vertrouwelijke brief van de raadvrouw van verzoeker van 28 juli 2022 de verwerende partij verzocht “te willen bevestigen dat hij overgeplaatst kan worden naar Vlissingen, zodat hij tijdig zijn opzeg kan geven bij zijn huidige werkgever” en gesteld dat verzoeker “reken op een bestendiging van de toegekende loopbaanonderbreking tot op het ogenblik dat hij opnieuw aan de slag kan bij [de verwerende partij]”.

15.3. Van wie aldus vraagt dat gezocht wordt naar een “oplossing” voor de problemen waarmee hij zich in zijn arbeidssituatie geconfronteerd acht, dat hij zou worden “heringeschakeld” of overgeplaatst en desnoods in afwachting daarvan een verlenging van het verlof zonder wedde mag krijgen, kan bezwaarlijk worden voorgehouden dat hij geacht moet worden vrijwillig de rechtsband met de verwerende partij te hebben willen verbreken.

Het zijn precies aanwijzingen die de verwerende partij hadden moeten doen inzien dat – daargelaten of de afwezigheid van verzoeker gewettigd of ongewettigd was – het vermoeden dat verzoeker vrijwillig ontslag had genomen niet geacht kon worden aanwezig te zijn.

16. Het enige middel is in de aangegeven mate gegrond.

## BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt het besluit van de administrateur-generaal van het agentschap voor Maritieme dienstverlening en Kust van 18 augustus 2022 waarbij aan de hoedanigheid van ambtenaar van XXXX met ingang van 18 augustus 2022 ambtshalve en zonder opzegging een einde wordt gemaakt als gevolg van ongewettigde afwezigheid.

2. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 24 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verzoekende partij.

3. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op vierentwintig januari tweeduizend vierentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
| Geert Van Haegendoren, | kamervoorzitter, |
| Wouter Pas,            | staatsraad,      |
| Jurgen Neuts,          | staatsraad,      |
| bijgestaan door        |                  |
| Tiny Temmerman,        | griffier.        |

**De griffier**

**De voorzitter**

**Tiny Temmerman**

**Geert Van Haegendoren**