

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 258.659 van 31 januari 2024
in de zaak A. 228.166/IX-9549**

In zake : Yvette RAES
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Joris Vercammen
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Schuttersvest 4-8
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de FEDERALE PENSIOENDIENST

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 9 mei 2019, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de administrateur-generaal van de federale pensioendienst van 8 maart 2019 waarbij ten eerste 6 dagen afwezigheid van Yvette Raes op het werk worden beschouwd als ongewettigde afwezigheden en zij in de stand van non-activiteit wordt geplaatst voor deze dagen, en waarbij ten tweede 25 dagen afwezigheid op het werk worden beschouwd als verlofdagen en het jaarlijks verlof voor deze dagen wordt verminderd.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Eerste auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

Bij arrest nr. 254.085 van 23 juni 2022 heeft de Raad van State het debat heropend en de zaak verwezen naar de gewone rechtspleging.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 18 december 2023.

Staatsraad Wouter Pas heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Judy Cooreman, die *loco* advocaat Joris Vercammen verschijnt voor de verzoekende partij, adviseur Jonas Eeman en attaché Kuldip Malhi, die verschijnen voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur Melissa Celis 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. Verzoekster is bij de verwerende partij statutair tewerkgesteld als adviseur (klasse A3). Zij bekleedt de functie coördinator sociale fraude, en als dusdanig is de administrateur-generaal haar enige hiërarchische meerdere.

In het kader van haar evaluatiecyclus 2014 wordt met haar toenmalige hiërarchische meerdere onder ‘beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst’ als doelstelling vastgelegd: “beschikbaar tijdens de werkuren” en daartoe “bereikbaar op gsm en/of PC”. Deze doelstelling blijft telkens behouden in de latere evaluatiecycli van 2015 tot 2018 met haar nieuwe hiërarchische meerdere.

Gedurende een periode van acht jaar werkt verzoekster gedeeltelijk via telewerk. Volgens verzoekster gebeurt dit met het uitdrukkelijke akkoord van haar hiërarchische oversten. De verwerende partij is van mening dat voor deze toestemming geen bewijs voorligt. Wel erkent de verwerende partij dat de feitelijke toestand van telewerk gedurende een bepaalde tijd minstens is gedoogd, ook door de nieuwe administrateur-generaal.

In de eindevaluatie over de evaluatiecyclus 2018 op 4 februari 2019 formuleert verzoeksters hiërarchische meerdere met betrekking tot de doelstelling in verband met “beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst” de volgende opmerking: “Gelet op de bepalingen van dienstnota 1, en de bijzondere voor het telewerk, wordt het telewerk ook voor [verzoekster] beperkt tot 2 dagen per week. Er komen dus geen uitzonderingen meer.”

Op 8 maart 2019 neemt de administrateur-generaal ten aanzien van verzoekster de volgende beslissing in verband met haar aan- en afwezigheden in 2019 en het naleven van de reglementering inzake verlof en telewerk:

“Sinds 1 januari 2019 was u op volgende dagen aanwezig op kantoor: 8 januari 2019, 15 januari 2019, 28 januari 2019, 1 februari 2019, 4 februari 2019, 22 februari 2019, 26 februari 2019, 28 februari 2019, 5 maart 2019, 8 maart 2019.

U was op 3 januari en van 8 tot 15 februari met verlof.

Voor de volgende dagen heeft u geen afwezigheid gevraagd, en u heeft ook geen aanvraag tot telewerk ingediend: 2 januari 2019, 4 januari 2019, 7 januari 2019, van 9 tot 11 januari 2019, 14 januari 2019, van 16 tot 18 januari 2019, van 21 tot 25 januari 2019, van 29 tot 31 januari 2019, van 5 tot 7 februari 2019, van 18 tot 21 februari 2019, 25 februari 2019, 27 februari 2019, 1 maart 2019, 4 maart 2019, van 6 tot 7 maart 2019.

In toepassing van artikels 3 en 4 van het [k]oninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen zou u ambtshalve in non-activiteit moeten geplaatst worden voor die 31 werkdagen.

Ik wil u evenwel uitzonderlijk de toestemming geven om 25 van de 31 dagen in te vullen aan de hand van jaarlijks verlof. Zonder tegenbericht zal de omzetting door P&O uitgevoerd worden.

De afwezigheden vanaf 25 februari 2019 (6 dagen afwezigheid in totaal) zullen als onwettige afwezigheden beschouwd worden.

Deze beslissing werd eveneens mondeling meegedeeld tijdens ons onderhoud op datum van 08/03/2019.

Aangezien u de reglementering inzake verloven en telewerk niet naleeft, zal u het genot van de Dynamo-regeling ontnomen worden, en wordt u op vast uurrooster geplaatst voor de duur van 2 maanden en dit met ingang van 11 maart 2019 (zie mijn mail van vandaag).

U krijgt de keuze tussen vier verschillende werkmogelijkheden: 8u00 tot 16u06; 8u15 tot 16u21; 8u30 tot 16u36; 8u45 tot 16u51, telkens met een middagpauze van 30 minuten te nemen tussen 11u45 en 13u30.

Gelieve uw beslissing zo vlug mogelijk mee te delen op het adres [\[...l@sfpd.fgov.be\]](mailto:[...l@sfpd.fgov.be]).

Deze regeling dient strikt te worden gevolgd. Begin mei zal ik uw functioneren binnen dit nieuwe werkschema evalueren en een beslissing nemen over de verdere gevolgen.”

Dat is de bestreden beslissing.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Vooraf

4. De bestreden beslissing wordt door verzoekster opgedeeld in twee beslissingen, waartegen telkens drie middelen worden aangevoerd. Het tweede en het derde middel zijn echter iedere keer identiek, zodat deze middelen telkens als één middel tegen de gehele beslissing moeten worden beschouwd.

De eerste aangevochten beslissing behelst aldus, in de woorden van verzoekster, de beslissing om “de 6 dagen waarop verzoekster gewerkt heeft in de formule telewerk te beschouwen als ongewettigde afwezigheden en het plaatsen van verzoekster in de stand van non-activiteit voor deze dagen zodat zij voor deze dagen geen loon heeft ontvangen”.

De tweede aangevochten beslissing wordt door verzoekster omschreven als de beslissing “om de 25 dagen waarop verzoekster gewerkt heeft in de formule telewerk te beschouwen als verlofdagen zodat deze worden afgetrokken van haar jaarlijks verlof”.

B. Eerste middel ten aanzien van de eerste beslissing

Uiteenzetting van het middel

5.1. Een eerste middel is genomen uit de schending van het principe van de loonbescherming zoals neergelegd in de loonbeschermingswet van 12 april 1965 (in het bijzonder de artikelen 2 en 3 ervan), alsook van artikel 101 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 ‘houdende het statuut van het Rijkspersoneel’ (hierna: het statuut van het Rijkspersoneel), gelezen in samenhang met de schending van het principe van een billijke beloning van arbeidsprestaties zoals neergelegd in artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van 19 december 1966 (hierna: ECOSOC-verdrag).

5.2. Verzoekster betoogt dat zij reeds acht jaar lang in een vertrouwensrelatie en met het akkoord van haar hiërarchische meerderen thuiswerkt. Daarbij werden er weinig formaliteiten vereist.

In de bestreden beslissing leest verzoekster dat haar een sanctie wordt opgelegd omwille van het niet-aanvragen van telewerk. Daaruit leidt zij af dat de verwerende partij erkent dat zij de bewuste dagen gewerkt heeft, hetgeen verzoekster meent ook zelf te kunnen bewijzen.

Ingevolge het door verzoekster verrichte werk op die dagen is de verwerende partij naar het oordeel van verzoekster de artikelen 2 en 3 van de loonbeschermingswet van 12 april 1965 niet nagekomen door zes via telewerk effectief gewerkte dagen als ongewettigde afwezigheden te beschouwen en haar in non-activiteit te plaatsen. Ook artikel 101 van het statuut van het Rijkspersoneel stelt dat iedere rijksambtenaar in actieve dienst recht heeft op wedde. Artikel 7 van het ECOSOC-verdrag voorziet in het recht op een billijke beloning van arbeidsprestaties.

5.3. In haar memorie van wederantwoord zet verzoekster uiteen dat voor zover de verwerende partij stelt dat overeenkomstig het koninklijk besluit van 22 november 2006 ‘betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt’ voorafgaand verlof moest worden gevraagd, zij dit gedurende de acht jaar dat zij in een vertrouwensrelatie heeft getelewerkt nooit heeft moeten doen en dat zij, behoudens in het verslag van het evaluatiegesprek van 4 februari 2019, nooit is geïnformeerd dat de toepassing van het telewerkreglement veranderd zou zijn.

Volgens verzoekster erkent de verwerende partij dat zij de bewuste 31 dagen heeft gewerkt. Verzoekster merkt daarbij op dat zij telefonisch bereikbaar was voor haar collega's, wat kan worden aangetoond via de inloggegevens van Skype. Daartoe heeft zij echter geen toegang, maar de verwerende partij beschikt wel over deze gegevens. Daar deze gegevens niet zijn neergelegd in het administratief dossier, verzoekt verzoekster de verwerende partij deze gegevens alsnog ter beschikking te stellen van de Raad van State. Bovendien bestaat verzoeksters werk hoofdzakelijk uit studie- en leeswerk. Tijdens de maanden januari en februari 2019 heeft zij zich voornamelijk beziggehouden met de voorbereiding van de verdediging van haar werkstuk ‘sociale fraude’ dat geagendeerd stond voor het directiecomité van 5 maart 2019. Tezelfdertijd moet de verwerende partij erkennen dat verzoekster wel degelijk e-mails heeft gestuurd tijdens deze periode en dus aan het werk was. De verwerende partij minimaliseert die inspanningen maar kan er niet aan voorbij dat er wel degelijk prestaties zijn geleverd op de dagen die zij tracht af te doen als niet-gewerkte dagen. Uit het verweer van de verwerende partij leidt verzoekster af dat zij zich in dienstactiviteit bevond, omdat zij minstens mondeling toelating had om thuis te werken.

5.4. In haar laatste memorie voegt verzoekster hier nog aan toe dat het verslag van de evaluatie van 4 februari 2019 slechts eind april 2019 werd bezorgd, en dat, aangezien er toen reeds een geschil gerezen was, verzoekster dit verslag niet heeft ondertekend. Het verslag is volgens haar een eenzijdige verklaring van de verwerende partij, terwijl de verwerende partij geen ander bewijs

voorlegt waaruit blijkt dat zij aangegeven zou hebben aan verzoekster dat zij de “voorkeursbehandeling” wilde stopzetten.

Beoordeling

6. Verzoekster is bij de verwerende partij statutair tewerkgesteld als adviseur sociale fraude (klasse A3).

Dit betekent dat zij onderworpen is aan het koninklijk besluit van 19 november 1998 ‘betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen’ (hierna: koninklijk besluit van 19 november 1998) en het koninklijk besluit van 22 november 2006 ‘betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt’ (hierna: koninklijk besluit van 22 november 2006). Daarnaast is zij onderworpen aan het arbeidsreglement van de verwerende partij en dienstnota nr. 1 – arbeidsregime van 1 januari 2019.

7.1. Artikel 3, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 luidt:

“De ambtenaar mag niet afwezig zijn van zijn dienst tenzij hij vooraf een verlof of dienstvrijstelling heeft gekregen.
Onder dienstvrijstelling wordt verstaan de toestemming gegeven aan een ambtenaar om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met behoud van al zijn rechten.”

Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 luidt:

“Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of een administratieve maatregel is de ambtenaar die zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, van rechtswege in non-activiteit.”

7.2. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 22 november 2006 luidt op 8 maart 2019:

“De beslissing om op telewerk en/of op satellietwerk beroep te kunnen doen in een instelling wordt door het directiecomité genomen.
De beslissing om effectief beroep te doen op telewerk of satellietwerk wordt genomen door de functionele chef of de hiërarchische meerdere.”

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 22 november 2006 luidt op 8 maart 2019:

“§ 1. Het telewerk gebeurt op vrijwillige basis zowel voor het betrokken personeelslid als voor de betrokken werkgever.

Het feit van het organiseren van telewerk in een dienst creëert voor de werkgever geen enkele verplichting om aan alle personeelsleden van deze dienst toe te laten hiervan gebruik te maken.

Evenzeer creëert het feit dat het telewerk zou veralgemeend worden in een dienst, voor het personeelslid geen enkele verplichting om hiervan gebruik te maken.

§ 2. Geen enkele toelage of premie mag verbonden worden aan telewerk. Geen enkele verhoging of vermindering van de arbeidsduur mag eraan verbonden worden.

Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare personeelsleden welke werken op de werkvloer van de werkgever.

§ 3. De telewerkers hebben dezelfde rechten op opleiding en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare personeelsleden die op de werkvloer van de werkgever tewerkgesteld zijn en zijn onderworpen aan dezelfde evaluaties.

§ 4. Telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan.

Telewerk en satellietwerk mogen samen nooit gelijk zijn aan de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is.

§ 5. Door middel van een vooropzeg waarvan de duur is vastgesteld in het voorstel bedoeld in artikel 9, mogen zowel het personeelslid als de werkgever een einde stellen aan het telewerk. De vooropzeg gegeven door de telewerker mag de duur van een maand niet overschrijden.”

Artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 november 2006 luidt op 8 maart 2019:

“§ 1. Gedurende het telewerk of het satellietwerk, behoudt de telewerker of de satellietwerker dezelfde rechten en plichten als gedurende de op de werkvloer van de werkgever verrichte uren.

§ 2. De verlofregeling en de bepalingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten blijven volledig op hem van toepassing.

In geval van ziekte, zijn de telewerker en de satellietwerker ertoe gehouden de werkgever te verwittigen overeenkomstig de modaliteiten voorzien voor de andere personeelsleden.

Bij arbeidsongeval is de telewerker ertoe gehouden zo vlug mogelijk de werkgever te verwittigen en hem alle gegevens te bezorgen die nuttig zijn voor de kwalificatie van het ongeval als arbeidsongeval.

§ 3. De telewerker en de satellietwerker zorgen voor de organisatie van hun werk rekening houdend met de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en van het voorstel bedoeld in artikel 9.

§ 4. De werkgever neemt de nodige maatregelen zodat de telewerker en de satellietwerker toegang hebben tot informatie betreffende de instelling en de dienst.”

Artikel 9 van het koninklijk besluit van 22 november 2006 luidt op 8 maart 2019:

“§ 1. Vóór elke invoering van telewerk, wordt een schriftelijk voorstel opgesteld in onderling akkoord door de telewerker en de werkgever.

[...].

Voor de statutaire personeelsleden, maakt het in het eerste lid bedoelde voorstel het voorwerp uit van een unilaterale beslissing van de houder van de meest nabije managementfunctie ten opzichte van de telewerker.

§ 2. In het geval van regelmatig telewerk, het in § 1 bedoelde voorstel vermeldt ten minste het volgende:

1° de plaats waar het telewerk wordt uitgevoerd;

2° de dagen gedurende dewelke men het telewerk uitvoert en de dagen van aanwezigheid op de werkvloer van de werkgever;

3° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen;

4° de manier waarop de werkgever aan de telewerker de te verwezenlijken taken onder vorm van telewerk opgeeft, alsook de methode waarmee het werk, geleverd door de telewerker, gemeten wordt;

5° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;

6° de nadere regels volgens welke de werkgever de in het artikel 10 bepaalde onkosten en kosten vergoedt;

7° de duur;

8° de voorwaarden en nadere regels voor de schorsing, het afbreken en de verlenging.

§ 3. In het geval van incidenteel telewerk, zijn de bepalingen bedoeld in § 2 van toepassing, met uitzondering van deze vermeld onder 2°.

De vermelding van de dagen waarop het telewerk wordt verricht, kan gebeuren door uitwisseling van elektronische zendingen.

Deze dient ten laatste voor het begin van de werkdag te gebeuren, en dient het schriftelijk voorafgaand akkoord van de werkgever te verkregen hebben.”

8. In het arbeidsreglement van de verwerende partij wordt, wat de duur van de arbeidstijd betreft, onder punt 2 bepaald dat de werkroosters vastgelegd worden in dienstnota nr. 1.

In die dienstnota wordt onder punt 2 ‘Werkorganisatie’ bepaald dat er bij de verwerende partij twee systemen bestaan om het werk te organiseren. Eén daarvan is het systeem ‘Dynamo’ waaromtrent het volgende wordt gesteld: zonder tijdsregistratie; gebaseerd op het behalen van geïndividualiseerde doelstellingen (met als maatstaf de 38-urenweek gespreid over vijf dagen).

Punt 2.1 van dienstnota nr. 1 bevat de regeling omtrent het systeem “Dynamo”. Uit punt 2.1.1 ‘Toepassingsgebied’ blijkt onder meer dat dit systeem verplicht is voor de medewerkers van klasse A3.

Punt 2.1.3 bevat de regeling in verband met telewerk. Onder randnummer 1 wordt bepaald dat telewerk enkel mogelijk is op vrijwillige basis: het is voor het personeelslid noch voor de werkgever een recht of een plicht. Randnummer 2 betreft de toestemming om te telewerken. Er geldt onder meer dat de evaluator beslist of de medewerker de toestemming krijgt om te telewerken. Wat het moment en de duur van het telewerk betreft, geldt volgens randnummer 5.1 als algemene regel dat de medewerker gemiddeld maximaal twee dagen per week telewerkt. De duur van een dag telewerk is dezelfde als de gewoonlijke duur van de dagelijkse prestaties van de werknemer. Op deze algemene regel bestaan een aantal uitzonderingen.

Onder punt 2.1.4 ‘Werken volgens een flexibel uurrooster’ kan onder meer worden gelezen dat als de medewerker ofwel vóór de middag ofwel na de middag geen prestaties verricht en niet gecontacteerd wil worden voor beroepsgerelateerde zaken, hij verlof aanvraagt.

In punt 2.1.6. ‘Toegang tot Dynamo – Voorwaarden’ wordt onder meer bepaald dat de medewerker een elektronische aanvraag indient voor telewerk. Als hij toestemming vraagt om telewerk te doen, vermeldt de medewerker in zijn aanvraag: de gewenste begindatum; de vorm van het telewerk (vast of occasioneel, binnen de in zijn dienst vastgestelde grenzen); de telewerkagenda als het telewerk op vaste dagen is; de plaats(en) waar het telewerk zal (zullen) plaatsvinden. De evaluator verifieert of de medewerker voldoet aan de voorwaarden voor telewerk en spreekt zich uiteindelijk uit over de toestemming voor het telewerk. Als de aanvraag wordt goedgekeurd, wordt deze geregistreerd in het persoonlijke dossier van de medewerker en vormt deze de telewerkovereenkomst tussen de medewerker en de verwerende partij. Als de medewerker de toestemming heeft verkregen om occasioneel te telewerken, dient hij een aanvraag voor occasioneel telewerk in voor elke dag of periode waarop hij telewerk doet.

De bijlage bij dienstnota nr. 1 regelt onder meer het volgende ingeval van een onvoorspelbare situatie voor een medewerker-telewerker:

1. Komt 1.1. Terugbetaling verplaatsingskosten
 2. Telewerkt thuis of in een gewestelijk kantoor
 - 2.1. Verwittigt zijn hiërarchie of P&O
 - 2.2. Dient een aanvraag voor telewerk in
 - 2.3. Bij telewerk in een gewestelijk kantoor, de gewestelijke directeur c
 3. Komt niet en telewerkt niet
 - 3.1. Een jaarlijkse verlofdag of een dag verlof om dwingende reden. Aan
- Ingeval van een voorspelbare situatie voor een medewerker-telewerker bepaalt de bijlage:
1. Telewerkt thuis of in een gewestelijk kantoor
 - 1.1. Verwittigt zijn hiërarchie of P&O
 - 1.2. Dient een aanvraag voor telewerk in
 - 1.3. Bij telewerk in een gewestelijk kantoor, de gewestelijke directeur co
 2. Telewerkt niet

2.1. Een jaarlijkse verlofdag of een dag verlof om dwingende reden. Aan

9. In haar uiteenzetting van het eerste middel betwist verzoekster dat zij op de 31 in de bestreden beslissing opgesomde dagen in de periode van 1 januari 2019 tot 7 maart 2019 ongewettigd afwezig was. Zij beweert die dagen aan telewerk te hebben gedaan, zoals zij reeds acht jaar in een vertrouwensrelatie met het akkoord van haar hiërarchische meerderen en zonder formaliteiten deed. Zij is ook van mening dat de verwerende partij erkent dat zij die 31 dagen effectief heeft gewerkt, wat zij zelf ook tracht aan te tonen aan de hand van een aantal documenten die zij bij haar verzoekschrift heeft gevoegd. Verzoekster voert ook aan dat zij die bewuste 31 dagen wel degelijk telefonisch bereikbaar was voor haar collega's. Aan de hand daarvan wil zij bijkomend aantonen wel degelijk effectief gewerkt te hebben. Met het oog daarop vraagt zij dat de verwerende partij het administratief dossier zou vervolledigen met de inloggegevens van Skype.

10. Het is als dusdanig niet doorslaggevend of verzoekster op de bewuste 31 dagen al dan niet professionele activiteiten heeft verricht of effectief heeft gewerkt. Wel relevant is de vraag of de verwerende partij al dan niet terecht tot de door haar gedane vaststellingen over verzoekster met betrekking tot de periode van 1 januari 2019 tot 7 maart 2019 is gekomen, namelijk dat voor 31 dagen geen verlof of dienstvrijstelling werd gevraagd, noch een aanvraag tot telewerk werd ingediend, en of de verwerende partij op basis van die vaststellingen al dan niet terecht tot de (ongewettigde) afwezigheid van verzoekster voor die 31 dagen heeft besloten.

De gegevens die volgens verzoekster ontbreken in het administratief dossier hebben betrekking op de niet relevante vraag of verzoekster die bewuste 31 dagen al dan niet effectief gewerkt heeft. Ze zijn niet noodzakelijk voor het onderzoek van het annulatieberoep en er kan niet worden ingezien wat verzoeksters vraag om het administratief dossier alsnog te vervolledigen met deze gegevens kan bijbrengen in het onderzoek van de zaak.

Het door de verwerende partij neergelegde administratief dossier bevat alle relevante stukken en gegevens aan de hand waarvan de wettigheid van de bestreden beslissing kan worden nagegaan en beoordeeld op basis van de door verzoekster aangevoerde middelen.

11. Wat betreft de vraag of de verwerende partij al dan niet terecht heeft geoordeeld dat verzoekster voor de 31 in de bestreden beslissing opgesomde dagen in de periode van 1 januari 2019 tot 7 maart 2019 geen afwezigheid heeft gevraagd noch een aanvraag tot telewerk heeft ingediend, moet worden vastgesteld dat uit het administratief dossier nergens blijkt dat verzoekster effectief zulk een aanvraag heeft gedaan, noch dat zij toestemming heeft verkregen om afwezig te zijn wegens verlof of dienstvrijstelling of om telewerk te verrichten.

Evenmin blijkt uit het administratief dossier dat verzoekster die bewuste 31 dagen op het kantoor van de verwerende partij aanwezig was, in tegenstelling tot de tien andere in de bestreden beslissing opgesomde dagen waarvoor effectief puntingen in hoofde van verzoekster zijn geregistreerd.

Deze vaststellingen worden als dusdanig niet betwist door verzoekster.

12. Zoals *sub* 7.1 vermeld, volgt uit de artikelen 3 en 4 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 dat een ambtenaar die vooraf geen verlof of dienstvrijstelling heeft gekregen, niet afwezig mag zijn en dat de ambtenaar die zonder toestemming afwezig is van rechtswege in non-activiteit is. Dit volgt trouwens ook uit artikel 106, 7°, van het statuut van het Rijkspersoneel.

Zoals *sub* 8 vermeld, volgt uit punt 2.1.4 van dienstnota nr. 1 dat verlof moet worden aangevraagd als ofwel vóór de middag ofwel na de middag geen prestaties worden verricht en de medewerker niet gecontacteerd wil worden voor beroepsgerelateerde zaken.

Uit de bijlage bij dienstnota nr. 1 volgt dat verlof (om dwingende redenen) moet worden aangevraagd ingeval de medewerker niet komt en niet telewerkt.

Wat telewerk betreft, volgt uit de artikelen 3, 5, 6 en 9 van het koninklijk besluit van 22 november 2006 en uit de punten 2.1.3 en 2.1.6 van de bijlage bij dienstnota nr. 1 dat het telewerk enkel mogelijk is op vrijwillige basis zowel voor het personeelslid als voor de werkgever, dat het personeelslid toestemming dient te verkrijgen om telewerk te verrichten vanwege zijn evaluator, dat in principe gemiddeld maximaal twee dagen per week telewerk kan worden verricht en dat de medewerker toestemming moet vragen om telewerk te verrichten via een elektronische aanvraag die een aantal gegevens moet bevatten.

13. Verzoekster is als statutair tewerkgestelde ambtenaar bij de verwerende partij gehouden door voornoemde voorschriften voor wat betreft afwezigheden en telewerk. Zoals hiervóór *sub* 11 duidelijk is geworden, blijkt verzoekster deze voorschriften niet te zijn nagekomen. Nochtans moet aangenomen worden dat verzoekster als statutair tewerkgestelde ambtenaar deze voorschriften kende of minstens behoorde te kennen.

14. Verzoekster beweert dat zij reeds acht jaar lang telewerk verricht in een vertrouwensrelatie en met het akkoord van haar hiërarchische meerderen, en dit met weinig formaliteiten.

Er moet worden vastgesteld dat deze werkwijze in ieder geval in strijd is met de voornoemde regelgeving die wel degelijk op haar van toepassing is en waarvan zij als federaal statutair tewerkgestelde ambtenaar in de klasse A3 weet of behoort te weten dat zij onder de toepassing ervan valt. Of niettemin het vertrouwensbeginsel aan de bestreden beslissing in de weg staat, wordt hierna bij het tweede middel onderzocht.

15. Vermits dus geen aanvraag of toestemming voor verlof of dienstvrijstelling voorligt, noch een aanvraag tot telewerk werd ingediend en vermits verzoekster al evenmin op die bewuste 31 dagen op het kantoor van de verwerende partij aanwezig was, heeft de verwerende partij terecht geconcludeerd dat verzoekster die bewuste 31 dagen afwezig was en dat zij in principe van rechtswege in non-activiteit moest worden geplaatst.

Voor zes van de 31 bewuste dagen heeft de verwerende partij derhalve terecht geoordeeld dat deze beschouwd moeten worden als ongewettigde afwezigheden en dat verzoekster voor deze zes dagen in non-activiteit was.

16. Wat die zes dagen ongewettigde afwezigheid betreft, gaat het argument van verzoekster dat zij overeenkomstig artikel 101 van het statuut van het Rijkspersoneel in actieve dienst was en daarom recht had op wedde dan ook niet op. Verzoekster was die zes dagen in non-activiteit ten gevolge van haar ongewettigde afwezigheid, zodat zij overeenkomstig artikel 104 van het statuut van het Rijkspersoneel als rijksambtenaar in de stand non-activiteit geen recht op wedde heeft. Wat die zes dagen betreft, kan het principe van de loonbescherming (artikelen 2 en 3 van de loonbeschermingswet van 12 april 1965 en artikel 101 van het statuut van het Rijkspersoneel) en het principe van een billijke beloning van arbeidsprestaties (artikel 7 ECOSOC-verdrag) dan ook niet geschonden zijn.

17. Het eerste middel ten aanzien van de eerste beslissing is niet gegrond.

C. Eerste middel ten aanzien van de tweede beslissing

Uiteenzetting van het middel

18.1. Als eerste middel ten aanzien van de tweede beslissing voert verzoekster de schending aan van het principe van het recht op jaarlijkse vakantie zoals neergelegd in artikel 102 van het statuut van het Rijkspersoneel gelezen in samenhang met artikel 7, § 2, d, van het ECOSOC-verdrag en artikel 31, tweede lid, van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000.

18.2. Verzoekster voert aan dat voor zover 25 via telewerk effectief gewerkte dagen als verlofdagen worden beschouwd, het recht op jaarlijkse vakantie in het gedrang komt door haar te verplichten om verlof op te nemen voor gewerkte dagen. Artikel 102 van het statuut van het Rijkspersoneel bepaalt immers dat iedere rijksambtenaar in actieve dienst recht heeft op jaarlijks verlof. Artikel 7, § 2, d, van het ECOSOC-verdrag voorziet in het recht op periodieke vakantie. Er kan volgens haar niet restrictief omgesprongen worden met het grondrecht op vakantie. Het Hof van Justitie heeft dit basisrecht al verscheidene keren erkend als toepassing van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

18.3. In haar memorie van wederantwoord herhaalt verzoekster dat zij reeds acht jaar thuis aan telewerk deed in akkoord met haar hiërarchisch meerderen en dat de verwerende partij opeens stelt dat, overeenkomstig het koninklijk besluit van 22 november 2006, voorafgaand verlof moest worden gevraagd. Verzoekster herhaalt eveneens haar argumentatie dat zij tijdens de betrokken dagen daadwerkelijk heeft gewerkt.

Beoordeling

19. Wat de dagen betreft waarvoor de verwerende partij aan verzoekster de mogelijkheid en toestemming heeft gegeven deze in te vullen aan de hand van jaarlijks verlof, moet worden opgemerkt dat verzoekster geen belang heeft bij het middel dat haar 25 dagen van haar jaarlijkse vakantie werden ontnomen voor dagen waarop zij wel heeft gewerkt. Dit middel kan haar namelijk geen enkel voordeel opleveren.

De verwerende partij heeft voor deze 25 dagen van de in totaal 31 dagen waarvoor geen aanvraag is gedaan, noch een voorafgaande toestemming voor verlof of dienstvrijstelling is verkregen, noch een aanvraag tot telewerk werd ingediend en waarop verzoekster al evenmin op kantoor van de verwerende partij aanwezig was, de mogelijkheid en eigenlijk de gunst verleend om deze 25 dagen te beschouwen als jaarlijks verlof.

Bij een eventuele nietigverklaring op grond van het door verzoekster aangehaalde argument, zou de verwerende partij er in het kader van het rechtsherstel na nietigverklaring toe gehouden zijn om verzoekster ook voor deze 25 dagen naast de overige zes dagen in non-activiteit te plaatsen. Die 25 dagen zouden dan immers als ongewettigde afwezigheid moeten worden beschouwd op grond van de op verzoekster toepasselijke regelgeving, zodat verzoekster in dat geval van rechtswege in non-activiteit zal zijn.

Dit zou voor verzoekster een meer nadelige situatie opleveren dan dat deze 25 dagen beschouwd worden als jaarlijks verlof, vermits zij in die situatie overeenkomstig artikel 104 van het statuut van het Rijkspersoneel zelfs geen recht heeft op wedde.

20. Verzoekster heeft derhalve geen belang bij dit eerste middel. Het middel is niet ontvankelijk.

D. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

21.1. Een tweede middel wordt genomen uit de schending van het zorgvuldigheidsbeginsel, van het vertrouwensbeginsel en van het hoorrecht.

21.2. De verwerende partij is naar het oordeel van verzoekster onzorgvuldig te werk gegaan. Ondanks het akkoord met het telewerk gedurende acht jaar, en dit op een flexibele manier, beslist de verwerende partij plots dat verzoekster voor zes gewerkte dagen op non-activiteit wordt geplaatst en voor 25 gewerkte dagen vakantiedagen moet opnemen. Verzoekster heeft niet kunnen vertrouwen op een vaste gedragslijn van het bestuur of op toezeggingen die de overheid in het concrete geval heeft gedaan. Dit is een manifeste schending van het vertrouwensbeginsel omdat de verwerende partij zonder enige aanwijzing terugkomt op haar eerder gehanteerde beleid.

Evenmin werd het hoorrecht nageleefd, zo doet verzoekster nog gelden. De bestreden beslissing heeft een rechtstreekse impact op haar werk en beïnvloedt onmiddellijk haar rechtspositie. Er is evenwel op geen enkele wijze rekening gehouden met de argumenten van verzoekster. De bedoeling van het hoorrecht is dat alle argumenten die in een dossier worden aangedragen in rekening kunnen worden gebracht zodat het bestuur op zorgvuldige wijze een beslissing kan nemen. Dit is *in casu* niet gebeurd.

21.3. Verzoekster voegt daar in de memorie van wederantwoord nog aan toe hetgeen volgt.

Voor zover de verwerende partij in haar memorie van antwoord verwijst naar het evaluatiegesprek van 4 februari 2019, merkt verzoekster op dat het document daarvan voor haar pas eind april 2019 beschikbaar was via het systeem Crescendo, dat het een ééNZijdig document is dat niet door haar is

goedgekeurd of ondertekend en dat de inhoud van dat document een loopje neemt met de werkelijkheid aangezien tijdens het evaluatiegesprek niet over dienstnota nr. 1 gesproken werd maar over een nieuwe dienstnota.

Verzoekster stelt dat zij voorafgaand aan de bestreden beslissing nooit op de hoogte werd gebracht van een wijziging in de regels van telewerk die tot op dat ogenblik op haar van toepassing waren.

Uit het door de verwerende partij voorgestelde feitenrelaas leidt verzoekster af dat het motief voor de bestreden beslissing de slechtlopende werkrelatie tussen de partijen was, dat zij gestraft moest worden en uit haar privileges worden ontzet. Dit vormt naar het oordeel van verzoekster in wezen een verkapte tuchtstraf.

Zij stelt ook nog dat elke ambtenaar het recht heeft om erop te kunnen vertrouwen dat de beleidslijn van de overheid, zonder gewijzigd regulerend kader, behouden zal blijven.

21.4. In haar laatste memorie gaat verzoekster in tegen het argument dat zij de op haar van toepassing zijnde regelgeving omtrent telewerk had moeten kennen. Zij voert aan dat de nieuwe dienstnota waarvan sprake in het evaluatiegesprek van 4 februari 2019 op het moment van de bestreden beslissing nog niet gepubliceerd was.

Beoordeling

22. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat de overheid haar beslissing op zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld en een nauwgezette belangenafweging zodat de overheid op basis van een afdoend en volledig onderzoek van het concrete geval tot haar besluit komt. De overheid is dus onder meer verplicht om zorgvuldig

te werk te gaan bij de voorbereiding van de beslissing en de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te onderzoeken, zodat zij met kennis van zaken kan beslissen.

23. Het vertrouwensbeginsel is een beginsel van behoorlijk bestuur dat moet vermijden dat de rechtmatige verwachtingen welke de burger uit het bestuursoptreden put, worden tekortgedaan. Dit houdt in dat de burger in beginsel moet kunnen vertrouwen op een vaste gedragslijn van de overheid of op toezeggingen of beloften die de overheid in een concreet geval heeft gedaan.

24. De hoorplicht als beginsel van behoorlijk bestuur houdt in dat tegen niemand een maatregel kan worden getroffen die van aard is om zijn belangen op meer dan geringe wijze aan te tasten, zonder dat hem de gelegenheid wordt geboden om zijn standpunt voorafgaand aan zulke beslissing op nuttige wijze te doen kennen. De finaliteit van de hoorplicht bestaat erin, enerzijds, de betrokkene in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze te laten kennen over het bestaan en de juiste toedracht van de feiten die ten grondslag liggen aan de voorgenomen maatregel en, anderzijds, wanneer de overheid een discretionaire bevoegdheid uitoefent, hem in de gelegenheid te stellen zijn standpunt over de inhoud of de opportuniteit van de te nemen maatregel te laten kennen. Bekeken vanuit die finaliteit moet het bestuur niet alleen de feiten en de grieven die de betrokkene ten laste worden gelegd vooraf aan de betrokkene meedelen, maar ook de voorgenomen maatregel die tegen hem wordt overwogen, zodat de betrokkene zich kan verdedigen omtrent de noodzaak om die maatregel op te leggen. Dit laatste houdt in dat het bestuur aan de betrokkene niet alleen moet meedelen welke de aard is van de maatregel die het overweegt, maar ook welke de inhoud ervan is. Het bestuur is echter niet verplicht de betrokkene te horen wanneer de feiten, zonder nader onderzoek, vatbaar zijn voor directe, eenvoudige vaststelling door het bestuur en er dus niets kan worden ingebracht tegen deze feitelijke vaststellingen. Het horen over de feiten heeft alleen zin wanneer de feiten vatbaar zijn voor betwisting.

25.1. Zoals besproken *sub* 11 blijkt uit het administratief dossier niet dat verzoekster voor de 31 in de bestreden beslissing opgesomde dagen in de periode van 1 januari 2019 tot 7 maart 2019 hetzij effectief op het kantoor van de verwerende partij aanwezig was, hetzij afwezigheid heeft aangevraagd dan wel een aanvraag tot telewerk heeft ingediend. Eveneens is gebleken dat verzoekster dit niet betwist.

Het kan dan ook bezwaarlijk onzorgvuldig worden genoemd dat de verwerende partij heeft vastgesteld dat verzoekster die bewuste 31 dagen afwezig was.

25.2. Daaraan wordt geen afbreuk gedaan door het feit dat eventueel zou mo weten dat zij, als statutair bij de verwerende partij tewerkgestelde ambtenaar, de op haar van toepassing zijnde regelgeving diende na te leven.

Overigens is haar dit blijkbaar ook expliciet meegedeeld door haar hiërarchische meerdere tijdens het evaluatiegesprek van 4 februari 2019 in het kader van haar evaluatiecyclus 2018.

Voor zover verzoekster in haar memorie van wederantwoord de weergave van het evaluatiegesprek door de verwerende partij betwist, ontkent zij niet dat op 4 februari 2019 een evaluatiegesprek met haar huidige hiërarchische meerdere heeft plaatsgehad, waarin volgens verzoekster werd gewezen op “een nieuwe dienstnota”. Deze “nieuwe dienstnota” kon door haar niet anders worden begrepen dan zijnde dienstnota nr. 1 die van 1 januari 2019 dateert. Verzoekster betwist overigens evenmin de vaststelling in het verslag van het evaluatiegesprek dat in dit gesprek werd bevestigd dat het telewerk “beperkt [wordt] tot 2 dagen per week” en dat er “geen uitzonderingen meer” komen.

25.3. Op basis van de vaststelling dat verzoekster 31 dagen afwezig was, heeft de mogelijke beslissing, aangezien de verwerende partij ook had kunnen oordelen dat

verzoekster voor alle 31 dagen als ongewettigd afwezig moest worden beschouwd en dus in non-activiteit was.

Uit het voorgaande volgt dat niet is aangetoond dat sprake is van een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel.

26. Voor zover in hoofde van verzoekster verwachtingen zouden zijn ontstaan doordat zij jarenlang telewerk heeft verricht in een vertrouwensrelatie en met het akkoord van haar voormalige hiërarchische meerdere, kan dit bezwaarlijk worden gezien als een rechtmatige verwachting die door de verwerende partij zou zijn tekortgedaan.

Zoals gezegd, wist verzoekster immers of behoorde zij te weten welke regels op haar, als bij de verwerende partij statutair tewerkgestelde ambtenaar, net als op alle andere bij de verwerende partij statutair tewerkgestelde ambtenaren, van toepassing waren en dat de eventuele “afspraken” omtrent haar telewerk tussen haar en (haar voormalige hiërarchische meerdere bij) de verwerende partij indruisten tegen die regelgeving minstens wat de na te leven “formaliteiten” betreft. Zij wist of moest weten dat van haar mocht worden verwacht dat zij de op haar van toepassing zijnde regelgeving daadwerkelijk zou naleven, zeker nadat haar huidige hiërarchische meerdere hierop had aangedrongen.

Zoals gezegd ontkent verzoekster niet dat ten laatste op het evaluatiegesprek van 4 februari 2019 duidelijk werd gemaakt dat het telewerk “beperkt [wordt] tot 2 dagen per week” en dat er “geen uitzonderingen meer” komen. In haar memorie van wederantwoord geeft verzoekster trouwens aan dat zij tijdens het gesprek “de bereidheid [heeft] getoond om de bepalingen van deze nieuwe, toekomstige dienstnota te zullen naleven”, zodat niet kan worden aangevoerd dat zij niet op de hoogte was van de inhoud van de dienstnota.

Van een schending van het vertrouwensbeginsel kan dan ook geen sprake zijn.

27. Voor zover verzoekster de hoorplicht geschonden acht, moet worden opgemerkt dat het ontbreken van een aanvraag of toestemming voor verlof of dienstvrijstelling, van een aanvraag tot telewerk alsook de afwezigheid van verzoekster op het kantoor van de verwerende partij voor de 31 bewuste dagen, feiten betreffen die vatbaar zijn voor directe, eenvoudige vaststelling door de verwerende partij, zodat de vraag rijst wat verzoekster er tegen had willen en kunnen inbrengen en welk belang zij dus heeft bij deze grief. Verzoekster laat na toe te lichten welke opmerkingen of bezwaren zij tegen het voornemen om de bestreden beslissing te nemen méér zou hebben aangevoerd dan wat zij thans voor de Raad van State heeft doen gelden en waarvan hiervóór al is vastgesteld dat ze niet van aard zijn de wettigheid van de bestreden beslissing in het gedrang te brengen.

In ieder geval heeft verzoekster de vermelde feiten nooit tegengesproken, noch ten aanzien van de verwerende partij zelf noch in het kader van voorliggend beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State

Overigens blijkt uit de vermelding in de bestreden beslissing dat er voorafgaand aan deze beslissing een mondeling onderhoud met verzoekster heeft plaatsgehad waarbij haar werd meegedeeld dat de verwerende partij zinnens was om uiteindelijk zes dagen als ongewettigde afwezigheid te beschouwen en 25 dagen als jaarlijks verlof. Dat dit onderhoud effectief heeft plaatsgehad, wordt door verzoekster niet tegengesproken. Aldus heeft zij op dat ogenblik wel degelijk de mogelijkheid gehad haar argumenten te laten kennen.

Er kan dan ook geen sprake zijn van een schending van de hoorplicht.

28. In de memorie van wederantwoord stelt verzoekster dat de bestreden maatregel een verdoken tuchtstraf is. Die grief is laattijdig en dus onontvankelijk, aangezien zij haar al had kunnen aanvoeren in het verzoekschrift.

29. Het tweede middel is niet gegrond.

E. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

30.1. Verzoekster voert in een derde middel de schending aan van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ (formelemotiveringswet) al dan niet gelezen in samenhang met het zorgvuldigheidsbeginsel.

30.2. Verzoekster stelt dat artikel 3 van de formelemotiveringswet geschonden is doordat haar het hoorrecht niet werd verleend. De motivering is volgens haar niet geschraagd door het dossier doordat haar geen dossier is overgemaakt. In haar memorie van wederantwoord en laatste memorie herhaalt verzoekster dit argument.

Beoordeling

31. De artikelen 2 en 3 van de formelemotiveringswet verplichten de overheid in de akte de juridische en feitelijke overwegingen op te nemen die aan de beslissing ten grondslag liggen, en dat op een “afdoende” wijze. Het afdoende karakter van de motivering betekent dat de motivering pertinent moet zijn, dit wil zeggen dat ze duidelijk met de beslissing te maken moet hebben, en dat ze draagkrachtig moet zijn, dit wil zeggen dat de aangehaalde redenen moeten volstaan om de beslissing te dragen.

De belangrijkste bestaansreden van de motiveringsplicht, zoals die wordt opgelegd door de formelemotiveringswet, bestaat erin dat de betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen, derwijze dat blijkt, of minstens kan worden nagegaan of de overheid is uitgegaan van gegevens die in rechte en in feite juist zijn, of zij die gegevens correct heeft beoordeeld, en of zij op grond daarvan in redelijkheid tot haar beslissing is kunnen komen, zodat de betrokkene met kennis van zaken zou kunnen uitmaken of het aangewezen is de beslissing met een annulatieberoep te bestrijden.

32. De bestreden beslissing bevat de motieven op grond waarvan werd besloten om verzoekster als afwezig te beschouwen voor de 31 opgesomde dagen in de periode van 1 januari 2019 tot 7 maart 2019 en om 25 van deze 31 dagen in te vullen aan de hand van jaarlijks verlof en de overige zes dagen als ongewettigde afwezigheden te beschouwen.

Uit de middelen die verzoekster aanvoert, blijkt trouwens dat zij de motieven waarop de bestreden beslissing steunt wel degelijk kent, met andere woorden dat zij begrijpt op grond van welke feitelijke en juridische gegevens de beslissing is genomen. Van een schending van de formelemotiveringswet kan dan ook geen sprake zijn.

Verzoekster betwist in wezen de deugdelijkheid van de opgegeven motieven doordat volgens haar deze motieven niet geschraagd worden door het dossier. Zij verwijt aan de verwerende partij dat er haar geen dossier werd overgemaakt en dat zij niet werd gehoord. Die grieven zijn vreemd aan de aangevoerde formelemotiveringsplicht.

Zoals overigens uit de bespreking van de voorgaande middelen reeds voldoende is gebleken, blijkt nergens uit het administratief dossier dat verzoekster voor de 31 in de bestreden beslissing opgesomde dagen afwezigheid verlof of dienstvrijstelling heeft gevraagd, toestemming heeft verkregen of een

aanvraag tot telewerk heeft ingediend. Uit het dossier kan derhalve wel degelijk worden afgeleid dat verzoekster voor die 31 dagen ongewettigd afwezig was. Voor zover in het middel ook een schending van de materiële motiveringsplicht te lezen is, kan verzoekster dan ook niet hardmaken dat de motivering niet geschraagd wordt door het dossier.

Voor zover verzoekster, waar zij stelt dat de motivering niet geschraagd wordt door het dossier doordat haar geen dossier is overgemaakt en dat zij niet werd gehoord, zou bedoelen dat door haar niet te horen in haar argumenten niet alle elementen van het dossier werden betrokken bij het nemen van de bestreden beslissing, kan worden verwezen naar de bespreking van het tweede middel.

33. Het derde middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro en een bijdrage van 20 euro.

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

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter
Wouter Pas,	staatsraad
Frédéric Vanneste,	staatsraad
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren