

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 261.318 van 8 november 2024
in de zaak A. 243.353/IX-10.571**

In zake : XXXX
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Tom Peeters
 kantoor houdend te 2600 Antwerpen-Berchem
 Borsbeeksebrug 36 bus 9
 bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

 de UNIVERSITEIT GENT
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaten Sofie Logie en Jade Leenaert
 kantoor houdend te 8500 Kortrijk
 Beneluxpark 27B
 bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 29 oktober 2024, strekt tot de schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid van de tenuitvoerlegging van de beslissing van de rector van de Universiteit Gent van 21 oktober 2024 waarbij verzoeker bij tijdelijke en bewarende ordemaatregel en met onmiddellijke ingang (i) de toegang tot de gebouwen en sites wordt ontzegd, (ii) een contactverbod met medewerkers wordt opgelegd, (iii) een contactverbod met bepaalde externe consultants en leveranciers wordt opgelegd en (iv) verbod wordt opgelegd om bepaalde bevoegdheden uit te oefenen, en dit tot en met 20 januari 2025.

Voorts wordt gevorderd dat de Raad van State als voorlopige maatregel aan de verwerende partij verbod zou opleggen om “op dezelfde (ontbrekende) basis nog enige maatregel” of “bekrachtiging, hernieuwing of verlening van enige maatregel” op te leggen ten laste van verzoeker.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 7 november 2024, om 10.00 uur.

Staatsraad Jim Deridder heeft verslag uitgebracht.

Advocaten Tom Peeters en Lobke Roodhooft, die verschijnen voor de verzoekende partij en advocaat Sofie Logie, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Adjunct-auditeur Daniël Plas, daartoe gemachtigd bij beslissing van de auditeur-generaal van 28 februari 2024, 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 5 december 2022 werkzaam als vast benoemd directeur van de directie – thans: het functiedomein – Informatie- en Communicatietechnologie (DICT) bij de verwerende partij.

Op vraag van de verwerende partij wordt door de externe preventiedienst in het najaar van 2023 een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie binnen DICT uitgevoerd. Die analyse en de adviezen van de preventieadviseur geven aanleiding tot het opstellen van een actieplan. Over de resultaten van de risicoanalyse en de maatregelen van het actieplan wordt, zo stelt de verwerende partij, mondelinge terugkoppeling gegeven aan verzoeker en vervolgens aan de ICT-medewerkers.

“Zowel via meldingen ten aanzien van IDEWE en Trustpunt, als via rechtstreekse contactnames met mij, is de voorbije dagen en weken duidelijk geworden dat heel wat DICT-medewerkers zich grote zorgen maken en grote onzekerheid ervaren met betrekking tot de op stapel staande reorganisatie van DICT.

Begin juli werden infosessies georganiseerd. Die infosessies waren nodig (en waren in die zin ook nuttig), maar een groot aantal medewerkers heeft hieromtrent nog veel vragen en bezorgdheden. Ook nu nog, een maand later, nadat men een en ander enigszins heeft kunnen laten bezinken.

De bedoelde meldingen/signalen moeten ernstig worden genomen. Er niet op een adequate manier mee omgaan is omwille van minstens twee redenen geen optie: (i) er is dermate sprake van onzekerheid dat de situatie voor een aantal DICT-medewerkers onwerkbaar is geworden of dreigt te worden, terwijl het mijn – en ook jouw – primaire taak is om werkomstandigheden te creëren die wél werkbaar zijn; (ii) het is evident dat grote onzekerheid en bezorgdheid bij heel wat medewerkers de kans op een succesvolle vernieuwing van DICT ernstig beperkt, om niet te zeggen tot nul herleidt.

Daarom vraag ik bij deze concreet dat vanaf midden augustus interactieve werk/overlegsessies onder leiding van [J.V.C.] en [T.V.H.] zouden worden georganiseerd (vandaar hun vermelding in cc van dit bericht), met inachtneming van minstens de volgende doelstellingen/modaliteiten:

- Het is absoluut noodzakelijk om alle medewerkers te betrekken bij het vastleggen van de nieuwe DICT-structuur (vastleggen van de taakomschrijving van de teams, vastleggen wie tot welk team behoort, afspraken maken over de relatie/interfaces tussen (leden van) de nieuwe teams, enz., inclusief duiding van dit alles).

- Daartoe dienen alle medewerkers de kans te krijgen om onder leiding van [J.] en [T.] deel te nemen aan de interactieve werk/overlegsessies die moeten leiden tot de nieuwe DICT-structuur.

- De inbreng van alle medewerkers dient ernstig te worden genomen. Dit betekent niet dat om het even wie over om het even wat automatisch ‘gelijk moet krijgen’; dit betekent wel dat, wanneer voorstellen of bedenkingen worden geformuleerd, deze steeds op een respectvolle manier moeten worden ontvangen en op basis van argumenten moeten worden besproken/geëvalueerd/bevestigd/tegengesproken/enz.

- Als directeur neem je contact op met [J.] en [T.] en ondersteun je hen om het bovenstaande succesvol te kunnen laten verlopen. Ook t.a.v. andere DICT-medewerkers geef je (desgevraagd) aan dat je ten volle achter het bovenstaande staat (en dat dient in werkelijkheid natuurlijk ook zo te zijn).

- Omgekeerd informeren [J.] en [T.] jou omtrent het resultaat van de interactieve werk/overlegsessies, zodat je samen met hen voor de verdere opvolging/realisatie ervan kan zorgen.

- Er werd aangegeven dat een aantal DICT-medewerkers hun mening soms niet (meer) durven te uiten, uit schrik voor ‘represailles’. Het spreekt voor zich dat dit problematisch is. Naast de inhoudelijke doelstelling van de interactieve werk/overlegsessies, dient dan ook deze doelstelling nagestreefd

te worden: de creatie van een context waarin mensen de kans krijgen om inbreng te hebben én waarin ze hun werkomgeving ook als dusdanig ervaren. Uiteraard word ik zelf graag op de hoogte gehouden omtrent de concrete uitwerking van dit alles. Ik stel voor dat mij op geregelde tijdstippen een (beknopte) stand van zaken wordt bezorgd door jou, [J.] en [T.] (samen). Gelieve ook [J.V.B.] op de hoogte te houden. (Zelf zal ik [J.V.B.] en de andere kernleden op de hoogte brengen van dit bericht aan jou.)”

3.3. Omdat het bestuur op de werkvloer geen beterschap waarneemt, wordt door de externe preventiedienst een vervroegde effectmeting uitgevoerd.

Op 8 oktober 2024 zendt de rector een e-mail aan de ICT-medewerkers, waarin onder meer wordt meegedeeld dat de effectmeting wordt uitgevoerd en dat verzoeker ermee heeft ingestemd om in, afwachting van de terugkoppeling van de resultaten daarvan op 21 oktober 2024, “afstand te houden ten aanzien van het functiedomein ICT en de medewerkers ervan”.

In een e-mail van 11 oktober 2024 schrijft verzoeker aan de rector dat hij de inhoud van de e-mail van 8 oktober 2024 uitdrukkelijk betwist.

“Met grote verbazing heb ik kennisgenomen van uw e-mail van dinsdag 8 oktober jl., gericht aan alle ICT-medewerkers waarin u mededeelt i) dat ik, in afwachting van de terugkoppeling van de effectmeting door IDEWE naar de kern, afstand houd van het functiedomein ICT en de medewerkers en ii) dat ik met deze beslissing zou hebben ingestemd.

Ik wil dan ook uitdrukkelijk de inhoud van deze communicatie betwisten. Op geen enkel moment is er sprake geweest van een onderlinge afspraak of instemming om afstand te doen van het functiedomein ICT en de medewerkers, noch om de lopende zaken vanaf heden door de afdelingshoofden te laten beheren, of om mij niet meer toe te laten tot de geplande overleggen. Een stilzwijgend akkoord kon evenmin worden verondersteld, aangezien ik niet afwezig ben en mijn taken als directeur onverminderd ben blijven uitoefenen, zoals vb. recente adviezen ter voorbereiding van geplande overleggen, goedkeuring van prestaties van de medewerkers alsook de portfoliobeschrijving tijdens de workshop van 2 oktober.

Ik betreur dat ik deze belangrijke mededeling over mijn werkzaamheden via derden moest vernemen.

Bovendien was deze communicatie bij een onderlinge overeenstemming uiteraard van ons beiden uitgegaan.

Daarnaast heb ik na ons overleg van 26 september reeds aan [K.] gevraagd om mij het verslag van onze vergadering over te maken. Indien hiervan zoals gesteld geen verslag zou bestaan, wijst dit er des te meer op dat er geen formele afspraak of een besluit is genomen over een dergelijke ingrijpende

beslissing waarbij ik voor onbepaalde tijd afstand zou doen van mijn functiedomein en de medewerkers.

Minstens kunnen we de notities van de vergadering herbekijken i) aangezien deze ten aanzien van mij niet als vertrouwelijk kunnen worden beschouwd als ze niets anders bevatten dan een weergave van onze afspraken en ii) nu deze notities de enige grondslag lijken te vormen voor de collectieve communicatie aan alle ICT-medewerkers.

Ik zie dan ook graag uw inzichten tegemoet over hoe we de communicatie kunnen rechtzetten aangezien ik onmogelijk voor onbepaalde duur of minstens tot 21 oktober afstand kan doen van het functiedomein ICT en de medewerkers.

Ik blijf me in ieder geval constructief opstellen en hoop samen tot een oplossing te komen.”

Daarop antwoordt de rector op 14 oktober 2024:

“Je stelt dat je de mededeling over jouw werkzaamheden die ik aan alle UD3- ICT-medewerkers liet bezorgen via derden moest vernemen. Er is mij evenwel bevestigd dat je de groepsmail van 8 oktober jl. wél rechtstreeks hebt ontvangen. Daarvan werd ook het bewijs aangeleverd. Jouw bewering dat je de bedoelde mededeling via derden hebt moeten vernemen, is derhalve een valse bewering. Je zal begrijpen dat het uiten van valse beweringen t.a.v. het topmanagement van een universiteit een ernstige kwestie is.

Ik betreur jouw reactie van 11 oktober jl. waarin je de mededeling betwist dat jij, in afwachting van de terugkoppeling van de effectmeting door IDEWE naar de kern, zou hebben ingestemd met mijn vraag om afstand te houden ten aanzien van het functiedomein ICT en de medewerkers ervan (zoals ik eerder op 1 oktober jl. ook mondeling heb gesteld tijdens het toelichtings- en overlegmoment met de medewerkers).

Vooreerst spreek je in je reactie meermaals over een ‘beslissing’ of ‘besluit’ waarbij jij voor onbepaalde tijd of minstens tot 21 oktober a.s. afstand zou moeten doen van het functiedomein ICT en de medewerkers. Daar is in dit geval geen sprake van. Concrete aanleiding voor het informeel gesprek van 26 september jl. tussen ons (in aanwezigheid van [K.]) was de huidige gespannen situatie binnen DICT en jouw positie/rol van directeur hierin, alsook de vraag hoe hiermee in het belang van jezelf én jouw medewerkers kon worden omgegaan.

Daarbij heb ik jou gevraagd om onder de radar te blijven, minstens tot 21 oktober, i.e. de dag waarop de terugkoppeling van de resultaten van de effectmeting door IDEWE naar de kern zal plaatsvinden. Zoals tijdens ons gesprek duidelijk gesteld, en nadien door [K.] bevestigd n.a.v. je vraag om jou het verslag van dit gesprek te bezorgen, was en is er tot op heden geen sprake van de opstart van een formele procedure of het nemen van een (orde)maatregel. Om die reden is er evenmin een formeel verslag opgesteld. De door [K.] uitgeschreven vergadernotities waren enkel bedoeld om de (andere leden van de) kern te kunnen informeren over de inhoud van ons gesprek. Of nog, niet deze notities op zich vormen de (materiële) grondslag of motivering voor de (door jou betwiste) mededeling

in het communicatiebericht aan de ICT-medewerkers, maar wel hetgeen mondeling tussen ons is besproken en afgestemd.

Verder is, zoals in mijn bericht expliciet vermeld, deze communicatie er enkel op gericht dat IDEWE de effectmeting op een serene en correcte manier kan realiseren, zodat hieruit objectieve gegevens kunnen worden geput over de gespannen situatie op de werkvloer waarover aanhoudende signalen worden ontvangen.

In dit bericht is er nergens sprake van een stigmatiserende (orde)maatregel die gekoppeld zou kunnen worden aan jouw opstelling of gedrag als directeur, of de wijze waarop je deze functie invult.

Door jou wordt kennelijk een andere invulling gegeven aan mijn vraag om onder de radar te blijven dan door mij (en bij uitbreiding de hele kern) werd beoogd, meer bepaald in de (enge) zin dat je niet (fysiek) zichtbaar op de werkvloer van het functiedomein ICT zal verschijnen (minstens tot 21 oktober) maar dat je verder wel volledig betrokken wil blijven bij het beheer en de (operationele) werking binnen het functiedomein ICT, o.a. via (online) deelname aan workshops, projectvergaderingen, commissies en overlegvergaderingen waar ook ICT-collega's aanwezig zijn. Mijn vraag om afstand te houden van de werkvloer en de medewerkers in het functiedomein ICT is tijdens ons overleg evenwel omstandig en duidelijk gekaderd vanuit een crisissituatie binnen dit functiedomein, overigens zonder enige uitspraak te doen over wie of wat er aan de grondslag zou liggen van de aanhoudende spanningen op die werkvloer en van het gebrek aan vertrouwen van medewerkers in jou als directeur. Het onder de radar blijven kan in die concrete context niet (zeer) strikt worden ingevuld teneinde het transformatieproces en de verdere samenwerking binnen het functiedomein ICT onder jouw leiding als directeur te kunnen laten slagen.

Uit ons overleg meende ik dat die boodschap helder was voor jou en dat je het belang van een voldoende ruime invulling van mijn vraag ook inzag, zonder dit nog concreter of explicieter te moeten benoemen, en dat je daarmee ook had ingestemd. In die zin is er ook mondeling door mij meegedeeld en nadien bevestigd in de groepsmail aan de medewerkers op 8 oktober jl., dat je als directeur voorlopig afstand houdt van het functiedomein ICT om het serene verloop van de effectmeting te waarborgen. Op dat punt zie ik bijgevolg geen aanleiding om deze communicatie recht te zetten.

Indien je, niettegenstaande de huidige situatie binnen het functiedomein ICT en in weerwil van bovenstaande elementen, er als directeur ICT in de komende dagen niet mee instemt afstand te houden van de betrokken medewerkers en/of de lopende zaken niet door de afdelingshoofden laat beheren en/of jouw deelname aan eerder geplande overlegmomenten van essentieel belang acht, dan is er momenteel aan sich geen formele maatregel die jou dit verhindert. Ik laat het aan jouw inzicht of dit desgevallend in de gegeven omstandigheden bedachtzaam is, alsook of dergelijke opstelling zal bijdragen tot een mogelijk herstel van de vertrouwensbreuk die ik op 1 oktober jl. heb vastgesteld tijdens het overlegmoment met de ICT-medewerkers.

Tot slot vraag ik jou vanuit een constructieve opstelling naar je werkgever (waarnaar je in jouw laatste zin van je reactie zelf verwijst) om, minstens tot 21 oktober a.s., wél volledige afstand te willen houden van het

functiedomein ICT en de medewerkers ervan, teneinde een (eventuele) toekomstige samenwerking na de effectmeting en de (eventueel) daaruit volgende stappen alle kansen te geven.”

De externe preventiedienst geeft aan het bestuur op 20 oktober 2024 terugkoppeling over de resultaten van de effectmeting en daags nadien licht het bestuur verzoeker in, zowel mondeling in aanwezigheid van de externe preventiedienst, als per e-mail:

“Zoals je hebt besproken met Rik, bezorg ik jou hierna de samenvatting van de resultaten van de effectmeting, op basis waarvan Rik vanmiddag een en ander mondeling heeft toegelicht:

1. Effecten van het actieplan op de leidinggevende stijl
 - a. Instrumentele relatie, weinig interesse in de medewerkers, behandelt hen als ‘resources’
 - b. Intimiderend: vooral ten aanzien van medewerkers die (openlijk) een vraag durven te stellen of kritiek uiten. Er is sprake van roddelen over medewerkers en het bewust installeren van een verdeel-en-heersstrategie (tweespalt tussen internen en externe consultants)
 - c. Toenemende angst voor represailles
 - d. Micromanagement: projecten, uitgaven, aanwezigheid, ...
 - e. Geen schriftelijke verslaggeving (hoofdzakelijk mondelinge opdrachten)
 - f. Niet loyaal aan de UGent: er zijn getuigenissen over kritische uitlatingen over de UGent ten aanzien van externe partners en consultants
2. Effecten van het actieplan op de herstructurering van DICT
 - a. Nog steeds geen plan dat aangeeft hoe de transitie zich zal voltrekken en dat tegelijk de dienstverlening blijft borgen
 - b. Nieuwe domeinstructuur geïnstalleerd, maar in praktijk werkt het model niet
 - c. Te veel inmenging vanuit het extern relatienetwerk. De argumentatie van zijn keuze is niet transparant en sluit niet aan op de voorafgaande evaluatie van de huidige applicaties en systemen
 - d. Er zijn verwachtingen gecreëerd ten aanzien van de business (faculteiten, vakgroepen) maar men is niet klaar om tegemoet te komen aan al die verwachtingen
 - e. Grote bezorgdheid ten aanzien van een aantal systemen waarbij de kwaliteit niet (meer) gewaarborgd kan worden
 - f. Alsmaar groter conflict tussen externe consultants en vaste medewerkers
3. Effecten van het actieplan op het psychosociaal welzijn
 - a. Problemen in de arbeidssituatie: verlies van autonomie, toename van sociaalconflict, minder opleidingskansen, ...
 - b. Klachten van individueel onwelzijn: stressklachten, angstaanvallen, distantie en verlies van motivatie, zowel bore- als burn-out, ...”

3.4. Eveneens op 21 oktober 2024 deelt de rector met een aangetekend schrijven aan verzoeker het volgende mee:

“In november-december 2023 werd in het functiedomein ICT (toen nog de directie ICT), na herhaalde signalen van psychosociaal onwelzijn bij de ICT-medewerkers, op vraag van de werkgever een risicoanalyse uitgevoerd door de preventieadviseur psychosociale aspecten van IDEWE (externe preventiedienst). Op basis van de resultaten van dit onderzoek en de adviezen van de externe preventieadviseur werd door de werkgever een actieplan opgesteld. Dit actieplan bevat acties op individueel niveau alsook op team- en organisatieniveau.

Een effectmeting van het actieplan, normaal uitgevoerd na één jaar, werd versneld na een half jaar uitgevoerd door IDEWE wegens nieuwe herhaaldelijke signalen van onwelzijn op het werk. De werkgever ontving op 20 oktober 2024 een terugkoppeling van de resultaten van deze effectmeting. Uzelf ontvangt vandaag (13u30 in mijn bureau, in aanwezigheid van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten) een mondelinge terugkoppeling van de resultaten van de effectmeting.

Uit de effectmeting blijkt dat de medewerkers van het functiedomein ICT, dat u als directeur aanstuurt, nog steeds ervaren dat u een hoofdzakelijk instrumentele relatie met hen hebt met weinig interesse in de persoon van de medewerkers en waarbij niet naar hen geluisterd wordt. Verder ervaart men uw houding nog steeds als zeer intimiderend. Medewerkers ervaren een grote controledrang en angst voor represailles, alsook een micromanagement waarbij weinig mandaat noch autonomie wordt gegeven. Dat laatste heeft ook impact op de uitvoering van projecten die chaotisch en vertraagd verloopt.

Aangezien communicatie en instructies van u uit hoofdzakelijk mondeling verlopen, beschikken de medewerkers over weinig documentatie, en geeft men aan dat u vaker terugkomt op eerder aangekondigde zaken, ontkent wat u heeft gezegd en zelfs de waarheid verdraait en liegt.

Er blijkt weinig waardering te zijn, u zou roddelen bij medewerkers over andere medewerkers en een verdeel- en heersstrategie hanteren die medegeleid heeft tot een conflict tussen de vaste ICT-medewerkers en de externe IT-consultants. Dat conflict is de afgelopen maanden geëscaleerd naar een hyperconflict. Er is sprake van een constante rolverwarring, niet transparante rekrutering en onduidelijke structuren. De consultants voelen zich tegengewerkt door de vaste medewerkers die volgens hen weigeren uit hun comfortzone te komen, terwijl de vaste medewerkers zich gepasseerd, niet gehoord en sociaal niet ondersteund voelen.

In het licht van de reorganisatie is een nieuwe domeinstructuur geïnstalleerd, maar medewerkers geven aan dat het model niet werkt en men nog op de oude structuur moet terugvallen om de dienstverlening te kunnen verlenen en projecten te kunnen uitvoeren. Omdat er enerzijds niet meer in die oude structuren wordt geïnvesteerd en omdat anderzijds de nieuwe structuren niet optimaal werken, heeft men het gevoel dat men, bij gebrek aan een plan, blijft hangen in een soort vacuüm met toenemende onzekerheid naar continuïteit, veiligheid en betrouwbaarheid van de IT-toepassingen voor de eindgebruiker.

De effectmeting concludeert dat het situationeel grensoverschrijdend gedrag (conform de resultaten uit de risicoanalyse) geëvolueerd is naar een door de medewerkers ervaren steeds meer structureel ingebed grensoverschrijdend gedrag. Door de actuele en zelfs toegenomen problemen in de

arbeidsituatie, zoals voormeld, ervaren medewerkers een sterk psychosociaal onwelzijn. Het gaat hierbij om zeer ernstige welzijnsklachten die de psychosociale gezondheid van medewerkers langdurig en verregaand kunnen beschadigen.

Als werkgever is de UGent verantwoordelijk voor het welzijn van haar medewerkers bij de uitvoering van hun werk, en op basis van artikel 5 § 1, e van de Welzijnswet dient de UGent als werkgever voorrang te geven aan maatregelen inzake collectieve bescherming van dit welzijn, inclusief het psychosociaal welzijn. Het blijkt duidelijk uit de effectmeting, uitgevoerd door IDEWE, dat dit psychosociaal welzijn van de medewerkers in het functiedomein ICT ernstig in het gedrang is gekomen.

Op grond van artikel 54 § 1 van het Tuchtreglement voor het Personeel kan ik, als rector, een tijdelijke en bewarende ordemaatregel nemen jegens een personeelslid indien er sprake is van een situatie waarbij het welzijn van (andere) medewerkers in het gedrang is, zoals in deze blijkt uit de effectmeting. Dergelijke ordemaatregel kan opgelegd worden, los van een tuchtrechtelijke vervolging en is niet sanctionerend, noch schuld aanwijzend, maar noodzakelijk met het oog op het psychosociaal welzijn van de (andere) medewerkers.

In toepassing [van] artikel 55 § 2 van het Tuchtreglement voor Personeel kan in geval van hoogdringendheid een ordemaatregel opgelegd worden met onmiddellijke ingang waarbij het personeelslid achteraf wordt gehoord. Uit de effectmeting blijkt dat de situatie dermate negatief is geëvolueerd en de impact op het psychosociaal welzijn van de (andere) medewerkers dermate groot is, dat bij hoogdringendheid gehandeld moet worden.

Hierbij neem ik dan ook de beslissing om, met onmiddellijke ingang, jegens u een tijdelijke en bewarende ordemaatregel te nemen die het volgende inhoudt:

- Er wordt u de toegang ontzegd tot de UGent-gebouwen en -sites, alsook tot de UGent digitale werkvloer, hetgeen tevens inhoudt dat u niet mag deelnemen aan fysieke en online vergaderingen en bijeenkomsten, met uitzondering van:
 - o een expliciete, schriftelijke en voorafgaande uitnodiging of akkoord van mijzelf of in opdracht van mijzelf;
 - o het lopende coachingstraject in het kader waarvan u (louter) toegang mag nemen tot de lokalen van Trustpunt waar de coaching sessies doorgaan, of enige andere locatie op uitnodiging van mijzelf of in opdracht van mijzelf.
- U mag geen contact hebben met UGent-medewerkers, wat betekent dat u geen fysiek, geen telefonisch en geen online (mail, chat,...) contact mag opnemen met UGent-medewerkers en elke contactnaam vanuit UGent-medewerkers moet afwenden, met uitzondering van:
 - o de expliciete, schriftelijke en voorafgaande toestemming van mijzelf of in opdracht van mijzelf;
 - o indien u eventuele noodzakelijke vragen zou hebben voor UGent-medewerkers dan kan u deze stellen via rector@UGent.be.
- U mag geen contact opnemen met de externe IT-consultants en IT-leveranciers die voor of samen met de UGent werken, met uitzondering van:

- o de expliciete, schriftelijke en voorafgaande toestemming van mijzelf of in opdracht van mijzelf;
- o indien u eventuele noodzakelijke vragen zou hebben voor de externe IT-consultants en IT leveranciers dan kan u deze stellen via rector@UGent.be.
- U mag geen financiële en HR-bevoegdheden als directeur uitoefenen. Deze bevoegdheden hebben onder meer doch niet limitatief betrekking op:
 - o Financieel: goedkeuren van bestelbonnen en facturen, ondertekenen van brieven/opdrachten voor leveranciers (inclusief deze voor consultancy-opdrachten), gebruik van de professionele Airplus-kaart;
 - o HR: goedkeuren van verlofdagen en timesheet, evalueren van medewerkers;
 - o Vertegenwoordiging van de UGent ten aanzien van leveranciers.

De ordemaatregel zal gelden tot en met 20 januari 2025, middernacht. Hierbij wordt toepassing gemaakt van de reglementair voorziene (verlengbare) termijn van drie maanden zoals bepaald in artikel 56 van het Tuchtreglement voor Personeel.

Zoals voorzien in artikel 55 § 3 en § 4 van het Tuchtreglement voor Personeel heeft u de mogelijkheid om uw eventuele schriftelijke reactie op de beslissing tot het nemen van de ordemaatregel te bezorgen tegen uiterlijk 3 november aan rector@UGent.be. U heeft hierbij het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, vakbondsafgevaardigde of raadgever naar keuze. Indien u erop staat mondeling te worden gehoord, dan moet u dit zo snel mogelijk en uiterlijk binnen voormelde termijn per email aan rector@UGent.be ter kennis brengen. Er zal dan gezocht worden naar een geschikte datum.

Na de deadline voor de eventuele schriftelijke reactie of desgevallend de datum van mondeling horen, zal ik beslissen de ordemaatregel te handhaven, aan te passen of (gedeeltelijk) op te heffen, zoals voorzien in artikel 55 §2 van het Tuchtreglement voor Personeel.”

Dat is de bestreden beslissing.

3.5. Op 23 oktober 2024 vraagt verzoekers raadsman om kopie van het dossier op basis waarvan de bestreden beslissing werd genomen. Daarop antwoordt het bestuur op 28 oktober 2024 dat er geen dossier beschikbaar is omdat de beweegredenen bij het nemen van de beslissing het gevolg zijn van de terugkoppeling door de externe preventiedienst aan het bestuur, dat het rapport enkel ter inzage is van de werkgever en dat verzoeker mondeling terugkoppeling heeft ontvangen over het verslag en de effectenmeting.

Verzoeker dient vervolgens een verzoek tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid in bij de Raad van State.

Op 3 november 2024 deelt verzoeker aan de rector mee dat het hem, bij gebreke aan een beschikbaar dossier, niet mogelijk is om van de geboden mogelijkheid gebruik te maken om een standpunt in te nemen.

IV. Vertrouwelijkheid van de stukken

4. De verwerende partij vraagt de vertrouwelijke behandeling van twee stukken: eensdeels een adviesverslag van de preventieadviseur voor de werkgever dat uitdrukkelijk als vertrouwelijk is aangemerkt omdat het gevoelige informatie zou bevatten en anderdeels een effectmeting naar aanleiding van dat adviesverslag.

5. Overeenkomstig artikel 87, § 2, eerste lid van het algemeen procedurereglement moet een partij die vraagt om een stuk niet ter kennis aan de overige partijen te brengen, de vertrouwelijkheid uitdrukkelijk aangeven, de motieven van haar verzoek uiteenzetten en een inventaris opmaken waarin het stuk wordt vermeld waarvoor de vertrouwelijke behandeling wordt gevraagd.

De verwerende partij heeft dienovereenkomstig gehandeld.

Het is verder niet noodzakelijk om in de huidige stand van de rechtspleging de vertrouwelijkheid van de stukken te lichten, aangezien deze stukken niet noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de schorsingsvordering bij uiterst dringende noodzakelijkheid.

Om die redenen kan, in de huidige stand van het geding, het verzoek tot vertrouwelijke behandeling van de verwerende partij worden ingewilligd.

V. Ontvankelijkheid

6. Vooralsnog bestaat er geen noodzaak om over de door de verwerende partij opgeworpen ontvankelijkheidsexceptie uitspraak te doen. Een onderzoek van en een uitspraak over die exceptie zouden alleen nodig zijn indien de grondvoorwaarden voor het toewijzen van de vordering tot schorsing vervuld zijn, wat, zoals hierna zal blijken, niet het geval is.

VI. Herinnering aan de grondvoorwaarden voor een schorsing of het bevelen van een andere voorlopige maatregel bij uiterst dringende noodzakelijkheid

7. Krachtens artikel 17, §§ 1 en 4, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan slechts bij uiterst dringende noodzakelijkheid tot schorsing van de tenuitvoerlegging of tot het bevelen van een andere voorlopige maatregel worden besloten onder de dubbele voorwaarde dat minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden en dat een uiterst dringende noodzakelijkheid voorhanden is die onverenigbaar is met de behandelingstermijn van de gewone vordering tot schorsing of tot het bevelen van een andere voorlopige maatregel.

VII. Uiterst dringende noodzakelijkheid

Uiteenzetting door verzoeker

8. Ter staving van de ingeroepen spoedeisendheid en uiterst dringende noodzakelijkheid voert verzoeker in zijn verzoekschrift het volgende aan:

“62. De middelen zijn dermate ernstig en de zaak bovendien aan dermate spoedeisendheid onderworpen, dat een schorsing van de bestreden rechtshandeling bij uiterst dringende noodzakelijkheid zich opdringt.

63. De aard en (ontbrekende) grondslag van de bestreden beslissing zijn dermate vernederend voor verzoeker, dat zijn lot definitief bezegeld dreigt te zijn. Een gewone vernietiging en zelfs een gewone schorsing kunnen geen afbreuk doen aan het feit dat bij verwerende partij en haar medewerkers toch de blijvend de indruk zal bestaan dat verzoeker iemand is die zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag, van welke aard ook. Dit kan zonder onmiddellijke tussenkomst van de Raad van State niet ongedaan worden gemaakt. Zelfs indien verzoeker niet meer zou terugkeren, zijn dergelijke

betichtingen dermate zwaarwichtig dat een verdere beroeps carrière van verzoeker ook elders in het gedrang komt, wanneer daaraan niet onmiddellijk verholpen wordt.

64. Deze reputatieschade is zowel moreel (door het vernederend karakter) als materieel van aard, aangezien de verdere beroeps carrière van verzoeker, welke toekomstige vorm die ook zou aannemen, wordt gefnuikt.

65. En dit alles terwijl verzoeker niet eens de kans heeft gekregen en bij gebrek aan dossier en door de partijdigheid van de rector ook niet zal krijgen om zich te verweren tegen dergelijke maatregelen, waarvan de bekrachtiging daardoor al vast staat. Daar waar verzoeker slechts tijd gekregen heeft tot 3 november 2024 om een onmogelijk verweer te voeren, waarna de rector de bestreden beslissing zal bekrachtigen, dreigt iedere verdere tussenkomst van de Raad van State daartegen te laat te komen, zodat de reputatieschade van verzoeker zonder tussenkomst van de Raad van State bij hoogdringendheid van blijvende aard dreigt te zijn. Eens bekrachtigd, zal verwerende partij bovendien inroepen dat de thans bestreden beslissing uit de rechtsorde is verdwenen en dreigt verzoeker van nul opnieuw te moeten beginnen, terwijl de reputatieschade intussen verder oploopt.

66. Om al deze redenen is spoedeisendheid en zelfs uiterst dringende noodzakelijkheid voorhanden.”

Beoordeling

9. Er zij aan herinnerd dat de toepassing van de schorsingsprocedure bij uiterst dringende noodzakelijkheid een ernstige verstoring teweegbrengt in het normale verloop van de rechtspleging voor de Raad van State, dat ze de mogelijkheden tot onderzoek van de zaak tot een strikt minimum beperkt en de uitoefening van de rechten van de verdediging van de verwerende partij aanzienlijk in het gedrang brengt.

Een verzoekende partij die de schorsing van de tenuitvoerlegging van een bestreden beslissing beoogt te verkrijgen, is ertoe gehouden in haar verzoekschrift een op de omstandigheden van haar zaak betrokken uiteenzetting op te nemen die ziet op de voorwaarde van de spoedeisendheid en waarin zij aan de hand van concrete, precieze en dienstige gegevens uitlegt in welke mate zij onherroepelijke schadelijke gevolgen zou ondergaan indien het resultaat van het beroep tot nietigverklaring zou moeten worden afgewacht.

Die gegevens moeten door de verzoekende partij worden onderbouwd op een wijze die de rechter toelaat om ze te verifiëren, zodat hij kan aftoetsen of ze de beweerdde spoedeisendheid inderdaad verantwoorden. De spoedeisendheid van de zaak wordt niet vermoed, welke ook de aard van de bestreden beslissing is.

10. Als verzoeker de verwerende partij verwijt een verkapt tuchtmaatregel te hebben opgelegd, de rector partijdigheid verwijt of zijn recht om zijn standpunt naar voren te brengen miskend noemt, refereert hij aan de eventuele onwettigheid van de bestreden beslissing. De gegrondheid – of minstens het ernstig karakter – van een middel en de vereiste spoedeisendheid zijn evenwel twee afzonderlijke schorsingsvoorwaarden.

11.1. De thans bestreden beslissing is op het eerste gezicht een loutere ordemaatregel. Een dergelijke ordemaatregel in het belang van de dienst veroorzaakt in beginsel vanwege zijn voorlopige, tijdelijke en niet-tuchtrechtelijke aard, aan verzoeker geen schadelijke gevolgen of nadelen die van die aard zijn dat hij het resultaat van de procedure ten gronde niet kan afwachten.

11.2. Voor zover verzoeker argumenteert dat “blijvend de indruk zal bestaan dat [hij] iemand is die zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag, van welke aard ook” en dat zijn lot “definitief bezegeld dreigt te zijn”, alludeert hij op mogelijke reputatieschade. Ter zake wordt eraan herinnerd dat een ordemaatregel de vraag naar de schuld van verzoeker buiten beschouwing laat. De mogelijk andere perceptie door derden van de betekenis en draagwijdte van de beslissing toont op zich niet aan dat verzoeker zodanige morele schade ondervindt dat hij de afloop ten gronde niet kan afwachten en dat hij geen genoegen moet nemen met de morele genoegdoening die een nietigverklaring oplevert.

Dat geldt des te meer nu eensdeels de medewerkers van verzoekers dienst op de hoogte zijn van de tussenkomst van de externe preventiedienst en de problemen binnen de werking van de dienst die eraan ten grondslag liggen en anderdeels de wenselijkheid dat verzoeker in dat verband

tijdelijk “afstand zou houden” reeds vóór de bestreden beslissing aan de medewerkers is meegedeeld.

Met verzoeker wordt derhalve, in die omstandigheden, niet meegegaan in zijn stelling dat de bestreden beslissing vernederend is of een odium op zijn persoon werpt.

11.3. In de mate dat verzoeker de uiterst dringende noodzakelijkheid en het ingeroepen moreel en materieel nadeel in verband brengt met zijn verdere beroeps carrière die ook elders in het gedrang zou komen “zelfs indien [hij] niet meer zou terugkeren”, komt verzoeker niet verder dan een algemene bewering.

Aangezien de ordemaatregel gedurende de periode dat verzoeker hem moet ondergaan, niet gepaard gaat met enige nadelige weerslag op zijn loopbaan – zoals een inhouding van wedde – kan dit aspect de schorsing van de bestreden beslissing evenmin verantwoorden.

12. Tot slot overtuigt ook verzoekers betoog met betrekking tot de ‘bekrachtiging’ van de bestreden beslissing niet.

Krachtens artikel 55, § 2, van het reglement ‘tot regeling van de tuchtprocedure, het opleggen van tuchtsancties, de preventieve schorsing in het belang van de dienst, en het nemen van ordemaatregelen voor personeelsleden van de Universiteit Gent’ (het tuchtreglement) – in de versie waarvan de Raad van State vooralsnog aanneemt dat het van toepassing is – neemt de rector na het horen van het personeelslid “een gemotiveerde beslissing tot handhaving, aanpassing of tot (gedeeltelijke) opheffing van de ordemaatregel”.

Zelfs indien een dergelijke beslissing “na het horen” nog zal tussenkomen, dan ziet de Raad van State niet in hoe dit dienstig bij de adstructie van de uiterst dringende noodzakelijkheid kan worden betrokken. Wanneer de rector de thans bestreden beslissing zou handhaven, dan heeft verzoeker in de huidige procedure zijn argumenten om een schorsing te bekomen kunnen voorleggen. Ze zijn hierboven beoordeeld. Gaat de rector over tot een gedeeltelijke

opheffing van de ordemaatregel, dan lijkt dat voor verzoeker een gunstige evolutie waartegen hij, op het eerste gezicht, bezwaarlijk rechtsmiddelen zou kunnen opwerpen. Mocht een ‘aanpassing’ van de ordemaatregel tot gevolg hebben dat de draagwijdte van de beslissing wijzigt, derwijze dat verzoeker van oordeel is dat er andere of bijkomende nadelige gevolgen uit voortvloeien die hij meent niet gedurende de doorlooptijd van een nietigverklaringsprocedure of een gewone schorsingsprocedure te kunnen ondergaan, dan staat het verzoeker vrij tegen die beslissing in rechte op te komen.

13. Er is niet voldaan aan ten minste één van de voorwaarden gesteld in artikel 17, §§ 1 en 4, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State die cumulatief vervuld moeten zijn wil een vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid worden toegewezen.

VIII. Vordering tot het opleggen van voorlopige maatregelen

14. Verzoeker vraagt ook aan de Raad van State om aan de verwerende partij het verbod op te leggen om “op dezelfde (ontbrekende) basis nog enige maatregel op te leggen”, minstens om aan de rector het verbod op te leggen “om aan enige bekrachtiging, hernieuwing of verlenging van enige maatregel op die (ontbrekende) basis deel te nemen”.

15. Nu verzoeker, zoals hiervóór is gebleken, niet overtuigt van de uiterst dringende noodzakelijkheid, moet de vordering tot het opleggen van een andere voorlopige maatregel – waarvoor dezelfde grondvoorwaarden gelden – eveneens worden verworpen.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt de vordering.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van de vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid en tot het opleggen van voorlopige maatregelen, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage

van 24 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verwerende 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 acht november tweeduizend vierentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Jim Deridder,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	

Frank Bontinck,	griffier.
-----------------	-----------

De griffier

De voorzitter

Frank Bontinck

Jim Deridder