

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 261.949 van 9 januari 2025
in de zaak A. 239.089/IX-10.249**

In zake: J.D.
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Annelies Uytterhaegen
kantoor houdend te 9550 Hillegem
Provincieweg 477
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het GEMEENSCHAPSONDERWIJS, vertegenwoordigd door
scholengroep Gent
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Marc Stommels en Jan Fransens
kantoor houdend te 2630 Aartselaar
Groenenhoek 61
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 12 mei 2023, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de raad van bestuur van de scholengroep Gent van 14 maart 2023 tot beëindiging van de aanstelling van verzoeker als waarnemend directeur van het atheneum Merelbeke op het einde van het schooljaar 2022-2023.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Bij arrest nr. 256.581 van 24 mei 2023 is de vordering tot schorsing bij uiterst dringende noodzakelijkheid van de tenuitvoerlegging van de bestreden beslissing verworpen.

De verzoekende partij heeft een verzoekschrift tot voortzetting van de rechtspleging ingediend.

De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Marijke Sterck heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij heeft een verzoek tot voortzetting van de procedure ingediend.

De verwerende partij heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 2 december 2024.

Kamervoorzitter Geert Van Haegendoren heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Roxanne Van den Abeele, die *loco* advocaat Annelies Uytterhaegen verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Jan Fransen, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Marijke Sterck heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

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

III. Feiten

3.1. Verzoeker is sinds 1 september 2020 aangesteld als waarnemend directeur in het atheneum Merelbeke, onderwijsinstelling die behoort tot de scholengroep Gent van het Gemeenschapsonderwijs.

3.2. Op 29 maart 2022 dienen de leerkrachten YR, JD en PV een verzoek in tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk gepleegd door verzoeker bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk Cohezio, die op 7 juni 2022 verslag uitbrengt. Op advies van Cohezio beslist de algemeen directeur op 20 juni 2022 om de hiërarchische band tussen verzoeker en de indieners van het verzoek tot formele psychosociale interventie van 29 maart 2022 te doorbreken.

3.3. Op 7 juni 2022 wendt leerkracht PN zich tot Cohezio met een verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen op het werk door verzoeker. Hierover brengt Cohezio op 25 augustus 2022 verslag uit. De algemeen directeur laat op 21 september 2022 aan verzoeker weten dat hij niet langer zal optreden als eerste evaluator voor PN.

3.4. Op 21 oktober 2022 verschijnt in een krant een artikel over het atheneum met als titel 'Ik moest meegaan naar zijn kantoor, waar hij me 'zou laten kreunen''.

3.5. Op 24 oktober 2022 ontvangt de scholengroep de resultaten van de interventie van Cohezio over een risicoanalyse psychosociale aspecten in het schoolteam van het atheneum, uitgevoerd in september 2022.

3.6. In een andere krant verschijnt op 26 oktober 2022 een artikel over de problemen in het atheneum met als titel 'Is de dader een leerkracht of de

directeur? Seksueel grensoverschrijdend gedrag zet atheneum onder hoogspanning’.

3.7. Naar aanleiding van de voormelde krantenartikelen doet verzoeker op 22 oktober 2022 bij de politie aangifte van laster en eerroof en legt hij op 3 november 2022 klacht met burgerlijke partijstelling neer bij de onderzoeksrechter te Gent.

3.8. De voorzitter van de raad van bestuur ontvangt op 10 november 2022 via de vakbond een reeks klachten over de houding en handelwijze van verzoeker.

3.9. Op 13 december 2022 wordt verzoeker door de raad van bestuur gehoord in het kader van artikel 50 van het decreet van 27 maart 1991 rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs (“rechtspositiedecreet”) over de beëindiging van de waarnemende aanstelling.

3.10. Op 14 maart 2023 beslist de raad van bestuur de aanstelling van verzoeker als waarnemend directeur te beëindigen. Dat is de bestreden beslissing. De kern van de 91 bladzijden tellende beslissing luidt:

“2. Situatieschets

De raad van bestuur wordt geconfronteerd met het gegeven dat de leidinggevende positie van [verzoeker] in GO! atheneum Merelbeke al sinds vorig schooljaar onder druk staat. Sinds vorig schooljaar rolt [verzoeker] van het ene incident in het andere. Tussendoor was er dan nog de risicoanalyse van Cohezio die weliswaar een verdeeld maar zeker bij wijlen ook allesbehalve rooskleurig beeld gaf van de verhoudingen in GO! atheneum tussen team en leidinggevendenden.

Het turbulente eerste trimester van [verzoeker] in GO! atheneum Merelbeke (en dan vooral in GO! Tectura Merelbeke) resulteerde uiteindelijk in een reeks strafklachten van hem lastens [...] en lastens ‘alle personen ten aanzien van wie het onderzoek voldoende aanwijzingen van schuld zal opleveren als dader, mededader of medeplichtige aan de hierna vermelde strafbare feiten, door welke feiten de verzoeker zich persoonlijk, zowel moreel als materieel benadeeld acht en uit hoofde waarvan schadevergoeding wordt gevraagd, zoals hierna vermeld’.

In zijn verweer is [verzoeker] bovendien bij wijlen bijzonder kritisch voor adjunct-directeur [...] en vooral voor TAC [...]. Hetzelfde geldt voor de partner van de adjunct-directeur, tevens leerkracht aan de school.

De raad van bestuur wil absoluut niet tussenkomen in de lopende juridische procedure. De raad van bestuur wil zich ook geenszins uitspreken over de mate waarin de kritiek van [verzoeker] op verschillende personeelsleden, inclusief zijn adjunct en zijn TAC, terecht is. Ook de risicoanalyse van Cohezio bevat niet noodzakelijk de absolute 'waarheid' en is slechts een momentopname, al geeft ze wel een goed beeld van wat er leeft binnen het schoolteam. De raad neemt er akte van dat [verzoeker] de in het verslag van Cohezio vermelde gegevens tegenspreekt, nuanceert of op een andere manier interpreteert. De raad beseft dat een dergelijke bevraging geen uitsluitel biedt over wie gelijk of ongelijk heeft. Ze geeft wel een indicatie over het draagvlak en vertrouwen in de waarnemend directeur.

De raad beklemtoont dat het hier niet om een tuchtdossier gaat. De raad formuleert geen tenlasteleggingen, zoekt niet naar een schuldige en legt bijgevolg ook geen 'boete' op.

De raad heeft zich bij het nemen van zijn beslissing vooral de vraag gesteld of [verzoeker] nog 'the right man on the right place' is. Heeft hij nog voldoende autoriteit om, na alles wat het voorbije jaar gebeurd is, de school weer in rustig vaarwater te leiden, de intermenselijke relaties weer vlot te krijgen, een gedragen personeelsbeleid te voeren, een 'warme school' te boetsen?

3. Analyse

De raad van bestuur heeft de dossierelementen grondig bestudeerd en aandachtig het verweer van [verzoeker] gelezen.

De raad beaamt de stelling van [verzoeker] dat hij als waarnemend directeur een moeilijke erfenis heeft gekregen. De raad is ervan overtuigd dat het hem niet aan inzet heeft ontbroken. Zijn bij wijlen ongelukkige communicatie met het schoolteam heeft hem echter in een moeilijk parket gebracht. Het gevolg is volgens de raad van bestuur dat de situatie op de school totaal ontwricht is geraakt. De raad kan moeilijk aannemen dat [verzoeker] er na alles wat er gebeurd is nog kan in slagen om deze ontwrichte situatie recht te kunnen trekken.

De raad beklemtoont absoluut het recht van [verzoeker] om, na de zware aantijgingen in de pers, juridische stappen te nemen tegen personeelsleden van de school en de raad zal daarin, nogmaals, niet tussenkomen en geen uitspraken doen. Daar staat wel tegenover dat het voor [verzoeker] bijzonder moeilijk wordt om samen te werken met personeelsleden waarvan hij enerzijds leidinggevende/evaluator is en er anderzijds mee in een juridisch geschil verwikkeld is.

De raad neemt er nota van dat [verzoeker] een behoorlijk aantal steunbetuigingen heeft gekregen uit het schoolteam. Daar staat tegenover, en daar kan de raad moeilijk blind voor zijn, dat uit de Cohezio-analyse toch blijkt dat de algemene tevredenheid bij het schoolteam eerder laag scoort, terwijl de stress op het werk dan weer behoorlijk hoog scoort. Uit de analyse blijkt dat binnen het schoolteam hoe dan ook heel wat

bedenkingen leven over het directiebeleid, onder andere een gebrek aan visie, een gevoel van wantrouwen van de directeur in zijn team, een gebrek aan inspraak, een gecontesteerd personeelsbeleid,... De raad spreekt [verzoeker] niet tegen als hij stelt dat een dergelijke bevraging niet 100% representatief is, maar kan anderzijds ook de resultaten niet zomaar onder tafel vegen.

Voor de raad van bestuur is het duidelijk dat [verzoeker] zeker niet moet beladen worden met alle zonden van Israël. De krantenartikelen hebben in die zin volgens de raad [verzoeker] onrecht aangedaan. Toch meent de raad dat uit de perikelen van het afgelopen jaar naar voor komt dat de sterkte van [verzoeker] als leidinggevende niet ligt bij het zogenaamde 'people management'. De raad twijfelt er niet aan dat [verzoeker] wel degelijk capaciteiten heeft als leidinggevende, maar die liggen duidelijk niet echt op het vlak van HR en communicatie. De raad is van mening dat [verzoeker] niet de figuur is die op korte of middellange termijn de school weer zal 'omtoveren' tot een 'warme' school waar het schoolteam opnieuw in vertrouwen constructief zal samenwerken.

De raad van bestuur wil zeker niet het signaal geven dat hij [verzoeker] volledig afvalt. De raad wil evenmin het signaal geven dat het volstaat dat een groep van personeelsleden wat trammelant maakt opdat de raad de (waarnemend) directeur zou laten vallen. In de gegeven situatie moet de raad echter het belang afwegen van de individuele directeur tegenover het belang van de school. Het is volgens de raad niet in het belang van de school om vast te houden aan de waarnemende aanstelling van de directeur, zelfs al is de raad het niet eens met de manier waarop verschillende personeelsleden zich de voorbije maanden en jaren hebben opgesteld, en zelfs al is de raad er zich van bewust dat deze personeelsleden mee verantwoordelijkheid dragen voor de huidige moeilijke situatie waarin de school verzeild is geraakt. De vergelijking met een voetbalteam ligt dan voor de hand. Als er een malaise is binnen het team, ligt de oorzaak nooit zomaar vanzelfsprekend bij de coach, maar is het meestal een samenloop van verschillende factoren, waarbij doorgaans ook de inzet van de spelers in vraag kan gesteld worden. Zelfs een competente coach kan dan in een situatie komen waarin hij het team niet meer vooruit gebrand krijgt of waarbij (een belangrijk deel van) het team het geloof in zijn coach verloren is.

De vraag die zich in dezer dus onherroepelijk stelt is de vraag of [verzoeker] zonder kleerscheuren uit de voorbije maanden is geraakt en of hij de geknipte persoon is om de ontwrichte situatie op school weer recht te trekken. De raad is ervan overtuigd dat het antwoord negatief is en dat hij [verzoeker] ook geen dienst bewijst door hem als het ware opnieuw 'de arena in te jagen'. De raad meent dat [verzoeker] zijn best gedaan heeft maar een aantal situaties niet goed heeft ingeschat. Dat heeft uiteindelijk geleid tot de huidige toestand waarbij zijn waarnemende aanstelling de facto zo goed als onhoudbaar is geworden."

IV. Onderzoek van het enige middel

Uiteenzetting van het middel

4. Verzoeker voert in een enig middel de schending aan van het zorgvuldigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Hij stelt dat hij gedurende zijn loopbaan in het Gemeenschapsonderwijs kennelijk naar ieders tevredenheid heeft gefunctioneerd aangezien er nooit enige opmerking werd gemaakt. Ook moest hij, om toegelaten te worden tot de functie van waarnemend directeur, assessments doorlopen en diende hij allerhande competentietesten af te leggen en complexe casussen op te lossen, hetgeen hij allemaal met glans heeft doorstaan. Plotsklaps moet hij uit de bestreden beslissing afleiden dat hij, “door toedoen van een paar rotte appels binnen het lerarenkorps”, niet afdoende efficiënt, integer en geloofwaardig zou zijn geworden.

Vervolgens bespreekt hij meer punctueel de motivering van de bestreden beslissing.

Over het motief dat hij op ongelukkige wijze gecommuniceerd heeft met het schoolteam, stelt verzoeker dat de raad van bestuur nalaat te verduidelijken waar hij dit zou hebben gedaan, een voorbeeld hiervan ontbreekt, laat staan dat er enig bewijsmateriaal voorligt.

Door te oordelen dat hij er niet in kan slagen om de ontwrichte situatie recht te trekken, ontnemt de raad van bestuur hem elke mogelijkheid daartoe. Hij gaat er simpelweg vanuit dat dit niet langer mogelijk is, zonder eerst een minder ingrijpende maatregel toe te passen, terwijl deze nochtans in de Cohezio-analyse werden opgesomd. Zo werd een aantal preventieve maatregelen voorgesteld, waarbij verzoeker in gesprek zou moeten treden, teneinde de

resultaten van het onderzoek te bespreken en teneinde samen te verkennen in welke omstandigheden het werk op een veilige wijze kon worden hervat. Daarnaast dienden gesprekken te worden opgestart met de desbetreffende leerkrachten. De hiërarchische band met deze personen werd reeds doorgeknipt maar er werd geen enkel gesprek georganiseerd, laat staan dat er bemiddeling werd opgestart. Ook de voorgestelde coaching werd niet aangeboden.

De vaststelling dat uit de Cohezio-analyse zou blijken dat de algemene tevredenheid van het schoolteam eerder laag scoort, terwijl de stress op het werk behoorlijk hoog scoort, is volgens verzoeker veel te kort door de bocht. Vooreerst hebben dergelijke statistische analyses een zeer bedenkelijke kwaliteit, aangezien de normgroepen ontbreken en gelet op het feit dat 40% van het lerarenkorps de vragenlijst niet heeft ingevuld. Daarnaast kan niet worden voorbijgegaan aan het feit dat verzoeker niet aan de oorzaak ligt, maar dat dit te wijten is aan een zeer complexe schoolorganisatie, geen duidelijke afspraken, te weinig leerkrachten, enzovoort. Bovendien bestaan er grote tegenstrijdigheden in de analyse. Zo wordt onder meer gesteld dat verzoeker goede bedoelingen heeft, doch soms onvoldoende slagkracht aangezien er binnen de groep van directieleden soms niet aan hetzelfde zeel wordt getrokken. Ook wordt langs de ene kant gesteld dat er meer toezicht zou moeten worden uitgeoefend en langs de andere kant dat verzoeker geen vertrouwen meer heeft in zijn team aangezien hij op de uitkijk staat, de klas soms betreedt, regels en deadlines oplegt, enzovoort. Dit is louter een overzicht van verklaringen van leerkrachten, wat “des te meer” aantoont “dat het lerarenkorps in twee kampen is verdeeld”.

Omtrent de bewering dat uit de perikelen van het afgelopen jaar blijkt dat de sterkte van verzoeker niet ligt in het zogenaamde *people management*, ligt geen enkel bewijs voor, aldus verzoeker. Hij herhaalt dat hij allerlei testen heeft moeten doorstaan en hij stelt de vraag hoe hij anders deze pesters dan wel gemanaged zou moeten hebben.

Tegenover de beoordeling van de raad van bestuur dat hij het belang van de individuele directeur moet afwegen tegenover het belang van de school, stelt verzoeker dat minder ingrijpende maatregelen óók het belang van de school kunnen waarborgen. Bovendien wordt geen rekening gehouden met het feit dat bepaalde personen uit het lerarenkorps aan de basis liggen van de huidige situatie en voor een onveiligheidsgevoel zorgen, zoals blijkt uit zowel de Cohezio-analyse als de beslissing van de raad van bestuur zelf. Vele leerkrachten durven simpelweg niet de kant van hun directeur te kiezen uit schrik om zelf gepest te worden door deze personen.

Door verzoeker uit zijn functie te zetten, zorgt de raad van bestuur er hoe dan ook voor dat hij naar de buitenwereld wordt gebrandmerkt. Het toekomstperspectief wordt hem ontnomen en hij kan nooit meer de job van schooldirecteur uitvoeren. Bovendien is er helemaal geen noodzaak om nu reeds een beslissing te nemen. De raad van bestuur had minstens het resultaat van het onderzoek van zijn klacht bij de onderzoeksrechter kunnen afwachten en in tussentijd een aantal preventiemaatregelen toepassen. De raad had evengoed zijn pijlen kunnen richten op de leraren en verzoeker is ervan overtuigd dat dit het belang van de school veel meer had gediend. De bestreden beslissing zorgt er echter voor dat het echte probleem nog maar eens in de doofpot wordt gestoken en wordt doorgeschoven naar een volgende schooldirecteur. De werkelijke reden is daarentegen dat de raad van bestuur het licht van de zon wenst te ontkennen en wenst te voorkomen dat de buitenwereld kennis krijgt van het feit dat de pesters zich niet tussen de leerlingen, maar in de school tussen de leerkrachten bevinden.

Verzoeker is ten slotte van oordeel dat ook het redelijkheidsbeginsel is geschonden, aangezien er geen evenredige verhouding bestaat tussen de door de raad van bestuur opgeworpen motieven en de inhoud van de motieven. De ontevredenheid van het schoolbestuur over een deelaspect van het ‘volledig functioneren’ van verzoeker is totaal misplaatst, “laat staan dat dit deelaspect op termijn het totaalbeeld negatief zal bepalen en dit deelaspect

niet of nauwelijks remedieerbaar is, zoals aldus onterecht wordt voorgehouden door de raad van bestuur”.

5. In zijn memorie van wederantwoord kopieert verzoeker het middel uit het inleidend verzoekschrift. Voorts betoogt verzoeker dat de verwerende partij ten onrechte beweert dat zij allerlei stappen heeft gezet voorafgaand aan de bestreden beslissing. De stappen die zij vermeldt, kaderen in het onderzoek naar het functioneren van leerkracht JD, hebben uiteindelijk geleid tot de preventieve schorsing van die leerkracht en hebben niets te maken met de beëindiging van zijn aanstelling als waarnemend directeur. Verzoeker herhaalt dat het advies van Cohezio duidelijk was: er diende een aantal maatregelen te worden genomen, zoals bemiddeling, die voldoende werden geacht om de zaken op orde te stellen. De verwerende partij heeft hierrond niet het minste initiatief genomen.

Beoordeling

6. Artikel 50, § 4, van het rechtspositiedecreet luidt:

“Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht:

- volgens artikel 23, a, b, c, d, f, h en k. Als de aanstelling gebeurt op grond van § 1bis geldt artikel 23, f, niet;
- op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk waarnemend personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een personeelslid door toelating tot de proeftijd volgens artikel 45;
- door vaste benoeming;
- bij toepassing van de artikelen 52, 53 of 73sexies-decies, § 3.

De raad van bestuur – voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum: de afgevaardigd bestuurder – kan om een andere reden dan deze vermeld in het eerste lid de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd, behoudens een andersluidend schriftelijk akkoord tussen beide partijen.”

7. Verzoeker betwist niet dat artikel 50, § 4, van het rechtspositiedecreet de rechtsgrond vormt voor de bestreden beslissing.

Hij verwijt de raad van bestuur wel dat daarbij onzorgvuldig en onredelijk is gehandeld.

8. Het auditoraatsverslag besluit tot de verwerping van het middel op grond van de volgende beoordeling:

“De omstandigheid dat verzoeker nooit enige opmerking heeft gekregen in zijn vorige directiefuncties en dat hij met glans allerlei competentietesten heeft ondergaan om toegelaten te worden tot de waarnemend aanstelling als directeur, toont niet aan dat de thans bestreden beslissing steunt op onjuiste feitelijke gegevens of onzorgvuldig is tot stand gekomen. De thans bestreden beslissing kadert in de uitoefening van de waarnemende aanstelling en is genomen naar aanleiding van een aantal gebeurtenissen die zich sindsdien hebben voorgedaan.

Evenmin slaagt verzoeker er met zijn repliek in de onjuistheid van de motieven van de bestreden beslissing aan te tonen.

Volgens verzoeker laat de raad van bestuur na om in zijn beslissing te verduidelijken waar hij dan wel op een ongelukkige wijze zou hebben gecommuniceerd. De bestreden beslissing vindt onder meer steun in het interventieverslag van Cohezio aangaande een risicoanalyse psychosociale aspecten in het schoolteam van GO! Tectura Merelbeke, waarvan de bevindingen worden geciteerd. In dit verslag wordt ten aanzien van verzoeker gewezen op een gevoel van wantrouwen bij de leerkrachten en een gebrek aan inspraak door laatstgenoemden. Zo wordt aangaande het eerste aspect vermeld dat verzoeker regelmatig op uitkijk staat om te controleren, dat hij een controle-arts (naar vrouwelijke collega's) stuurt als men niet vertelt waarom men thuis is, dat hij regelmatig de klas binnenkomt en dat hij niet gelooft in zijn team. Wat betreft het aspect gebrek aan inspraak wordt toegelicht dat duidelijk wordt gemaakt wie de baas is en dat de leerkrachten geen inspraak hebben, dat verzoeker begint projecten af te breken, dat er nooit een dankwoord of een positief woord is, dat geen tips of feedback worden gegeven, en dat door verzoeker soms de mening wordt gevraagd maar hij toch zijn zin doet ondanks dat het niet altijd de beste manier is. Dat hieruit kan worden opgemaakt dat verzoeker op een ongelukkige wijze heeft gecommuniceerd en zijn sterkte niet ligt bij het zogenaamde 'people management', kan worden bijgetreden.

Ook argumenteert verzoeker dat de raad van bestuur hem de mogelijkheid ontnemt om de ontwrichte situatie recht te trekken en dit terwijl er

nochtans in de Cohezio-analyse een aantal maatregelen werden opgesomd, dewelke soelaas kunnen brengen in deze situatie. Verzoeker gaat er aan voorbij dat het volgens de preventieadviseur in zijn verslag van 25 augustus 2022 over het verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesterijen ingediend door [...] als individuele preventiemaatregelen ten aanzien van verzoeker, naast een individueel gesprek ‘om de resultaten van het formeel onderzoek te bespreken en de maatregelen toe te lichten’, sterk aangewezen is dat de werkgever sanctioneel tussenkomt omtrent het handelen van verzoeker om op die manier duidelijk standpunt in te nemen omtrent het vastgestelde gedrag, en dat de werkgever dient na te gaan in welke mate een verdere tewerkstelling van verzoeker in de huidige functie wenselijk is binnen de instelling. Hij stelt dat ‘in het voorkomend geval er toch verdere directe samenwerking is’, de werkgever de nodige bescherming dient in te bouwen om de veiligheid van [...] te garanderen en [...] in dit geval bemiddeling wel aangewezen is om samenwerking op langere termijn mogelijk te maken. Het is bijgevolg geenszins onredelijk dat de verwerende partij er in het belang van de school voor opteert om een einde te maken aan de waarnemende aanstelling van verzoeker.

In zoverre uit het interventieverslag van Cohezio blijkt dat de stress op het werk behoorlijk hoog scoort, stelt verzoeker dat dergelijke statistische analyses een zeer bedenkelijke kwaliteit hebben aangezien 40% van het lerarenkorps de vragenlijst niet heeft ingevuld. De raad van bestuur is zich hiervan bewust en overweegt terecht dat ‘dergelijke bevraging geen uitsluitsel biedt over wie gelijk of ongelijk heeft’ maar wel ‘een indicatie (geeft) over het draagvlak en vertrouwen in de waarnemend directeur’. Bovendien kan volgens verzoeker niet worden voorbijgegaan aan het feit dat hij niet aan de oorzaak hiervan ligt maar daarentegen o.a. te wijten is aan een zeer complexe schoolorganisatie met twee campussen,... Uit het interventierapport blijkt dat 64% van de stress wordt toegerekend aan het werk en 25% aan de combinatie van werk en privé. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud en de arbeidsrelaties, waaronder de relatie met de directeur. Bij dit laatste onderdeel wordt onder meer verwezen naar het gebrek aan visie, het gevoel van wantrouwen en het gebrek aan inspraak. Dat de verhoogde stress bijgevolg enkel te wijten is aan arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud, kan bijgevolg niet uit dit interventieverslag van Cohezio worden opgemaakt.

Evenmin maakt verzoeker aannemelijk dat in de risicoanalyse grote tegenstrijdigheden staan. Zo sluit het hebben van goede bedoelingen, niet uit dat verzoeker geen duidelijke visie heeft. Het feit dat verzoeker duidelijke afspraken dient te maken over de wijze waarop bepaalde taken moeten worden uitgevoerd en hierop toezicht dient te houden, is dan weer niet in strijd met het, blijkbaar onverwachts, controleren van de leraren waardoor een gevoel van wantrouwen ontstaat.

Overigens dient te worden vastgesteld dat de bestreden beslissing niet enkel is gesteund op het interventieverslag van Cohezio aangaande een risicoanalyse psychosociale aspecten in het schoolteam van GO! Tectura

Merelbeke maar ook op twee andere onderzoeken van Cohezio over een verzoek tot psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag ten aanzien van verzoeker, twee persartikels, een verhoor van verzoeker door de onderzoekscel van het GO! en een klacht van een vakbond over de houding en handelwijze van verzoeker. Dat de gevoerde onderzoeken van Cohezio enkel zouden kaderen in een onderzoek naar het functioneren naar J.D, belet niet dat de verwerende partij op de gegevens uit deze onderzoeken kan steunen om de bestreden beslissing te nemen.

De bestreden beslissing steunt bijgevolg op deugdelijke motieven.

De raad van bestuur komt in de bestreden beslissing tot de conclusie dat 'de situatie in de school totaal ontwricht is geraakt' en dat hij 'moeilijk kan aannemen dat verzoeker er nog zal in slagen om deze ontwrichte situatie recht te trekken'. Volgens de raad ligt de sterkte van verzoeker niet bij het 'people management' en is verzoeker 'niet de figuur die op korte of middellange termijn de school weer zal 'omtoveren' tot een warme school waar het schoolteam opnieuw in vertrouwen constructief zal samenwerken'. De raad wil niet het signaal [geven] dat hij verzoeker volledig afvalt en evenmin het signaal dat het volstaat dat een groep van personeelsleden wat trammelant maakt opdat de raad de (waarnemend) directeur zou laten vallen. Hij overweegt dat hij 'in de gegeven situatie het belang van de individuele directeur moet afwegen tegen het belang van de school' en het is volgens de raad 'niet in het belang van de school om vast te houden aan de waarnemende aanstelling, zelfs al is de raad het niet eens met de manier waarop verschillende personeelsleden zich de voorbije maanden en jaren hebben opgesteld, en zelfs al is de raad er zich van bewust dat deze personeelsleden meer verantwoordelijkheid dragen voor de huidige moeilijke situatie waarin de school verzeild is geraakt'. Het antwoord op de vraag of verzoeker zonder kleerscheuren uit de voorbije maanden is gekomen, is volgens de raad negatief en hij zou verzoeker ook geen dienst bewijzen door hem als het ware opnieuw 'de arena in te jagen'. De raad meent dat verzoeker 'zijn best heeft gedaan maar een aantal situaties niet goed heeft ingeschat' en dat 'uiteindelijk heeft geleid tot de huidige situatie waarbij zijn waarnemende aanstelling de facto zo goed als onhoudbaar is geworden'.

Uit het voorgaande blijkt dat de verwerende partij de thans bestreden beslissing heeft genomen met het oog op de goede werking van de school zodat de maatregel bijgevolg het karakter heeft van een ordemaatregel. De raad van bestuur heeft hierbij de belangen van verzoeker en die van de school tegen elkaar afgewogen en geoordeeld dat de genomen beslissing 'niet betekent dat hij zijn aspiraties binnen de scholengroep of binnen het onderwijs hoeft op te bergen', dat verzoeker 'wel degelijk over capaciteiten beschikt om een leidinggevende of coördinerende opdracht in te vullen, zij het volgens de raad niet op vlak van personeelsbeleid', hij verzoeker 'graag aan boord (wil) houden van de scholengroep' en dan ook 'aan de algemeen directeur (vraagt) om de dialoog met [verzoeker] aan te gaan om na te gaan of er binnen de scholengroep andere opdrachten zijn

waar de capaciteiten en competenties van [verzoeker] beter tot zijn recht komen’.

Volgens verzoeker bestaat er evenwel geen evenredige verhouding tussen de feiten en de inhoud van de bestreden beslissing en was het belang van de school veel meer gediend, indien de raad zijn pijlen had gericht tegen het lerarenkorps, die door de collega’s worden omschreven als dwarsliggers en pesters en hem niet had bestraft. Er kan evenwel slechts sprake zijn van de schending van het redelijkheidsbeginsel en van het evenredigheidsbeginsel wanneer een beslissing, waarvan vastgesteld wordt dat ze op deugdelijke grondslagen berust, inhoudelijk dermate van het normale beslissingspatroon afwijkt dat het ondenkbaar is dat enige andere zorgvuldige overheid in dezelfde omstandigheden die beslissing zou nemen.

Het bestuur beschikt over een ruime discretionaire bevoegdheid bij de beoordeling van de vraag of de minimale verstandhouding die voor de goede werking van de dienst of van het onderwijs nodig is blijvend is verstoord, en of het einde stellen aan de aanstelling van de waarnemend directeur de aangewezen maatregel is om dat probleem op te lossen.

Verzoeker kan niet ontkennen dat uit het interventieverslag van Cohezio duidelijk blijkt dat het vertrouwen tussen verzoeker en tal van collega’s van het lerarenkorps zoek is en dat er geen draagvlak is voor verdere samenwerking. Dat de ordemaatregel hem moreel zeer zwaar treft en hij naar de buitenwereld wordt gebrandmerkt, is een eigen appreciatie van verzoeker gesteund op louter subjectieve gevoelens, maar doet op zich niet blijken dat de bestreden ordemaatregel uitsluitend is genomen om hem te bestraffen. Dat verzoeker niet langer schooldirecteur kan zijn, is evenmin disproportioneel, gezien zijn sterktes niet liggen bij het ‘people management’ enerzijds en gezien de raad van bestuur voor hem nog steeds een taak als leidinggevende of coördinerende, behoudens op vlak van personeelsbeleid, ziet binnen de scholengroep anderzijds.”

9. Verzoeker heeft vervolgens enkel om de voortzetting van de procedure verzocht en hiertegen niets ingebracht in een laatste memorie, die hij immers naliet in te dienen.

10. Na een eigen onderzoek van het dossier, stelt de Raad van State vast dat hij de bevindingen en de conclusies van het auditoraat kan bijvallen en deze tot de zijne maken. Verzoeker heeft niet aangetoond dat de verwerende partij haar beslissing steunt op onjuiste feiten of een onzorgvuldige feitenvinding. Hij toont evenmin aan dat de raad van bestuur onredelijk handelt door uit die feiten te concluderen, eensdeels, dat de orde op school ernstig is verstoord en,

anderdeels, dat het in het belang van de dienst past om, buiten elke schuldvraag om, een einde te stellen aan de waarnemende aanstelling van verzoeker.

Om de hiervóór aangehaalde redenen is het middel ongegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van de vordering tot schorsing en het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 400 euro, een bijdrage van 48 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 924 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

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

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Jurgen Neuts,	staatsraad,
Jim Deridder,	staatsraad,
bijgestaan door	
Frank Bontinck,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Frank Bontinck

Geert Van Haegendoren