

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

ARREST

**nr. 235.630 van 23 augustus 2016
in de zaak A. 219.208/IX-8864**

In zake: Selçuk DURGUN
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Stanislas Ossieur
kantoor houdend te 9000 Gent
Groot-Brittanniëlaan 12
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het UNIVERSITAIR ZIEKENHUIS GENT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Inge Derde en Karel De Schoenmaeker
kantoor houdend te 1831 Diegem
Berkenlaan 8A
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van de vordering

1. De vordering, ingesteld op 10 mei 2016, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van “de beslissing van de Raad van Bestuur van het UZ Gent, van 21/03/2016, houdende handhaving van de tuchtsanctie tot ‘ontslag van ambtswege’”.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 27 juni 2016.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Stanislas Ossieur, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Karel De Schoenmaeker, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Iris Verheven 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 statutair personeelslid van het Universitair Ziekenhuis Gent (hierna: het UZ Gent). Hij is tewerkgesteld als technisch medewerker bij de dienst Facility Management Bouw van de Bedrijfsondersteunende Sector.

3.2. Op 27 april 2015 beslist de raad van bestuur van het UZ Gent om een door het directiecomité aan verzoeker opgelegde tuchtsanctie ‘inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettosalaris’ te handhaven.

Klachten met betrekking tot de “attitude” en “werkhouding” van verzoeker liggen ten grondslag aan deze tuchtmaatregel.

Verzoeker bestrijdt deze beslissing van de raad van bestuur met een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State (zaak A. 216.304/IX-8674). Dat beroep is nog hangende.

3.3. Op 18 augustus 2015 wordt door het diensthoofd en de leidinggevende ambtenaar ten laste van verzoeker een verslag ‘acuut onderpresteren voor Ambtenaren’ opgesteld.

In dit verslag wordt uiteengezet dat na de vorige tuchtsanctie vier nieuwe feiten werden vastgesteld, namelijk:

- “1. werkhouding en niet correct (onzorgvuldig en nalatig) gedrag
feit 1: op 29/04/2015 onbeheerd achterlaten van de werktas met diefstal tot gevolg, ter waarde van circa 1350,-€
feit 2: op 11/06/2015 onbeheerd achterlaten van de werkkar
- 2. attitudeprobleem
feit 3: op 11/06/2015 attitudeprobleem ten aanzien van een vertegenwoordiger van de vakorganisatie op een verbaal agressieve wijze.
feit 4: op 24/06/2015 attitudeprobleem ten aanzien van leidinggevend en collega's op een verbaal- en fysiek agressieve en dreigende wijze.”

Volgens het verslag zijn “[a]lle vernoemde feiten [...] een herbevestiging en herhalingen van het onaanvaardbare attitudegedrag die een verdere professionele samenwerking bemoeilijken, zoniet onmogelijk maken”.

Dit verslag wordt met verzoeker besproken. Daarbij wordt vermeld dat het dossier voor nader gevolg zal worden gezonden naar het departementshoofd en het directiecomité en dat wordt geadviseerd de tuchtstraf van het ontslag op te leggen.

3.4. Op 13 oktober 2015 heeft een gesprek plaats tussen verzoeker en het departementshoofd.

3.5. Het departementshoofd stelt op 4 november 2015 voor om verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege op te leggen, “[r]ekening

houdend met het persisterend, steeds weerkerend en hardnekkig karakter van het attitudeprobleem van [verzoeker] waardoor een verdere, professionele samenwerking telkens opnieuw onmogelijk wordt gemaakt en omdat dergelijk gedrag niet aanvaardbaar is binnen [de] organisatie”.

3.6. Op 23 november 2015 en 7 december 2015 wordt verzoeker gehoord door het directiecomité van het UZ Gent.

3.7. Het directiecomité beslist op 4 januari 2016 om verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege op te leggen.

De notulen van de vergadering van het directiecomité vermelden met betrekking tot deze beslissing:

“Nadat betrokkene werd gehoord in zijn verdediging op 23.11.2015 en 7.12.2015 en na kennisname van alle neergelegde stukken van het tuchtdossier beslist het Directiecomité zich heden in toepassing van artikel VIII 19 § 7 van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent uit te spreken over het tuchtdossier lastens de heer Selçuk Durgun [...], vastbenoemd technisch medewerker bij Facility Management Bouw van de Bedrijfs ondersteunende Sector (Facilitair Beheer).

De ten laste gelegde feiten, zijnde de tekortkomingen in de algemene attitude en werkhouding en daarbij conflicterend met de waardegebonden competenties van het ziekenhuis, zijn:

Gebrekkige werkhouding en onzorgvuldig en nalatig gedrag ter gelegenheid van de uitoefening van de functie:

Feit 1: op 29.4.2015 onbeheerd achterlaten van de werktas met diefstal tot gevolg, ter waarde van circa 1.350,00 EUR.

De heer Selçuk Durgun heeft zelf verklaard op 29 april 2015 zijn werk materieel dat zich in de werktas bevond onbeheerd te hebben achtergelaten [i]n de open laadruimte van een werkvoertuig gedurende tien minuten, met diefstal tot gevolg ter waarde van circa 1.350,00 EUR.

Op 30 april 2015 in de voormiddag maakt de heer Selçuk Durgun hiervan melding bij de interne beveiligingsdienst van het UZ Gent en diens leidinggevenden.

Dit onbeheerd achterlaten werd vervolgens geattesteerd met een Proces Verbaal van de politiezone Gent (PV/Eerste verhoor [...] dd. 30.04.2015). Citaat uit PV: ‘tegen 15.40 uur naar onze stalplaats gereden’ ... ‘Toen ik omstreeks 15.50 uur terugkwam stelde ik vast dat mijn werkkoffer weg was.’

De heer Selçuk Durgun werd aangesproken door zijn leidinggevende dat dit gebrek aan zorgzaamheid, deze nalatigheid en onzorgvuldigheid leidt tot schade

en verlies ten nadele van de werkgever. De werkgever zorgt ervoor dat ieder personeelslid beschikt over het nodige materieel om de job/functie naar behoren uit te voeren. Er kan verwacht worden dat ieder personeelslid het toevertrouwde materieel beheert volgens het 'goede huisvader principe'. Het onbeheerd achterlaten van een werktas met werkmateriaal in de open laadbak/laadruimte van een werkvoertuig is echter geen zorgvuldig beheer van het ter beschikking gestelde werkmateriaal van de werkgever. Er wordt eveneens verwacht dat de medewerker zijn direct leidinggevende – als vertegenwoordiger van de werkgever – meteen en onmiddellijk op de hoogte brengt wanneer een dergelijk voorval zich[...] stelt, wederom ingegeven vanuit het 'goede huisvader principe', hetgeen een verantwoordelijkheid is van de medewerker.

Tijdens de hoorzitting worden deze feiten erkend door de heer Selçuk Durgun en diens raadsman.

Feit 2: op 11.6.2015 onbeheerd achterlaten van de werkkar.

Op 11 juni 2015 doet zich opnieuw een feit voor van onbeheerd en niet afgesloten achterlaten van een volledige werkkar ter waarde van circa 3.000,00 EUR (werkkar en materieel).

Hierbij wordt verwezen naar een mail van [K. V.] aan [G. D. W.] op 11 juni 2015 om 10u03 die is opgenomen als stuk 4 bij het 'Verslag acuut onderpresteren voor Ambtenaren – Feitenverslag'. Tijdens de hoorzitting wordt dit feit erkend door de heer Selçuk Durgun en diens raadsman.

De feiten die op 11 juni 2015 werden vastgesteld blijken andermaal een herbevestiging van het gebrek aan zorgzaamheid, zorgvuldigheid bij de uitvoering van zijn job/functie van de heer Selçuk Durgun en een gebrek aan bereidheid om de werkhouding, gedrag en algehele attitude te verbeteren, ondanks het feit dat de leidinggevende hem hier telkens op wijst.

Attitudeproblemen

Feit 3: op 11.6.2015 attitudeprobleem ten aanzien van een vertegenwoordiger van de vakorganisatie op een verbaal agressieve wijze.

Bij het onbeheerd achterlaten van de materiaalkar, zoals bovenstaand beschreven in feit 2, en het gedragsprobleem ten opzichte van leidinggevend, stelde zich opnieuw een manifest attitudeprobleem ten opzichte van collega's en vakorganisatiemedewerkers op 11.6.2015.

Hierbij wordt enerzijds verwezen naar een mail van [K. D. V.] aan [G. D. W.] op 11 juni 2015 om 12u45 die is opgenomen als stuk 5 bij het 'Verslag acuut onderpresteren voor Ambtenaren – Feitenverslag' en anderzijds naar een mail van [M. F.] aan [G. D. W.] op 11 juni 2015 om 12u43 die is opgenomen als stuk 6 bij het 'Verslag acuut onderpresteren voor Ambtenaren – Feitenverslag'. Naar aanleiding van deze feiten worden door de voorzitter van de vakorganisatie ACV-Openbare Diensten dringende maatregelen tot remediëring gevraagd.

Naar aanleiding van deze feiten op 11 juni 2015 werd vastgesteld dat de heer Selçuk Durgun geen ruimte laat voor dialoog en collega's op een agressieve manier viseert, vernedert en beledigt. De heer Selçuk Durgun gedraagt zich respectloos, onbeschoft en beledigend. Er wordt vastgesteld dat de attitudeproblemen blijven persisteren en een professionele samenwerking onmogelijk maken.

Feit 4: op 24.6.2015 attitudeprobleem ten aanzien van leidinggevend en collega's op een verbaal en fysiek agressieve en dreigende wijze.

Hierbij wordt verwezen naar een mail van [P. S.] aan [G. D. W.] op 24 juni 2015 om 11u23 die is opgenomen als stuk 7 bij het 'Verslag acuut onderpres-teren voor Ambtenaren – Feitenverslag'.

Opnieuw is bij dit feit, zoals beschreven in voormelde mail, de houding naar collega's en naar leidinggevend volledig in strijd met alle normen en waarden en wordt verdere samenwerking met sturing door leidinggevend steeds zeer moeilijk tot totaal onwerkbaar en onmogelijk gemaakt door de heer Selçuk Durgun.

Bovenstaande feiten zijn enerzijds in strijd met Deel 3 Rechten en plichten van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent, meer bepaald (eigen onderstreping en markering):

Art. III 5

§1 ..., oefent het personeelslid zijn functie op loyale en integere wijze uit onder het gezag van zijn hiërarchische meerderen Hij moet inzonderheid:

1° in zijn handelingen en gedragingen in de uitoefening van zijn taken, de van kracht zijnde wetten, decreten en reglementeringen, de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt alsmede de billijkheids- en doelmatigheidsas-pecten in acht nemen;

2° zijn raadgevingen, adviezen, opties en verslagen formuleren op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten;

3° zorgvuldig, plichtsbewust en met inachtneming van de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt, de beslissingen uitvoeren en de desbetreffende programma's verwezenlijken en zelf de nodige initiatieven aan de dag leggen;

4° in de omgang met meerderen, collega's of ondergeschikten en in zijn con-tacten met het publiek, de persoonlijke waardigheid respecteren.

en zijn anderzijds in strijd met de waardegebonden competenties van het UZ Gent, die van toepassing zijn op alle functies binnen het UZ Gent, meer bepaald:

1. Integriteit: op een consequente, objectieve, betrouwbare en transparante manier handelen uitgaande van sociale, maatschappelijke en ethische normen, met als ged[r]agskenmerken:

2. Gaat op respectvolle wijze om met anderen (patiënten, collega's, medewer-kers, ...), onthoudt zich van pesten en ongewenst gedrag

3. Geeft volledige en juiste informatie door, streeft eerlijke communicatie na

5. Neemt verantwoordelijkheid voor het eigen handelen, houdt zich aan af-spraken

6. Komt open uit voor eigen fouten, vergissingen en nalatigheden

10. Vertoont voorbeeldgedrag rond basisregels en afspraken

11. Spreekt anderen aan wanneer onethische handelingen worden gesteld of regels en afspraken niet worden nageleefd

12. Blijft correct en integer handelen in situaties van grote externe druk

13. Houdt aan normen vast, ook wanneer dit voor zichzelf nadeel, spanning of conflicten met zich mee brengt

15. Blijft correct en integer handelen in situaties waar geen eenduidige regel-geving voor bestaat

2. Samenwerking: een bijdrage leveren aan de gezamenlijke doelstellingen op niveau van een team, de entiteit of de organisatie, ook wanneer dit het persoonlijk aandeel overstijgt, met als gedragskenmerken:

1. Doet voorstellen en komt de afspraken na zoals die binnen het groepsverband zijn afgesproken
2. Stelt gezamenlijk belang boven eigen belang, aanvaardt groepsbeslissingen
8. Staat open voor en spreekt waardering uit voor de mening en ideeën van anderen;
13. Bevordert de goede verstandhouding, de teamgeest en het respect voor verscheidenheid in mensen
14. Creëert een geschikte sfeer voor samenwerken (veilig, open, vertrouwen), vermindert spanningen in een team
16. Moedigt anderen aan om samen te werken, hun ideeën te uiten en onderling van gedachten te wisselen

5. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid: zich verbonden tonen met de organisatie, opdracht en beroep; kunnen inschatten wat de invloeden en gevolgen zijn van (eigen) beslissingen en acties op patiënten, andere medewerkers en organisatorische eenheden:

1. Zet zich in
2. Respecteert beslissingen die voor de organisatie noodzakelijk zijn
3. Voert de richtlijnen uit, ook al komen die niet overeen met de eigen belangen
9. Schat bij eigen acties en beslissingen de gevolgen in voor de organisatie, de opdracht en het beroep.

Gelet op de feiten en vaststellingen zoals hierboven uiteengezet,

Gelet op de gebrekkige werkhouding, inzonderheid het onzorgvuldig omgaan met en het onbeheerd achterlaten van het ter beschikking gestelde werkmateriaal met als gevolg dat de werkgever hierdoor schade heeft geleden op 29 april 2015,

Gelet op de aanhoudende nalatigheid in hoofde van de heer Selçuk Durgun en diens gebrek om deze houding als medewerker van het UZ Gent te verbeteren,

Gelet op de aanhoudende gedragsproblemen van de heer Selçuk Durgun in de omgang met collega's en leidinggevenden bij de uitoefening van zijn functie,

Gelet op het eerder advies van de Raad van Beroep naar aanleiding van andere maar gelijkaardige feiten waarbij al opgemerkt werd ten aanzien van de heer Selçuk Durgun dat deze zorgzamer moet omgaan met klanten en collega's en correct gedrag moet stellen ten aanzien van zijn leidinggevenden om een verdere samenwerking in de toekomst mogelijk te maken; dat zijn attitude immers aanleiding geeft tot ontevreden klanten, ontevreden leidinggevenden en een moeilijke relatie met collega's,

Gelet op het feit dat niettegenstaande dit eerder advies collega's en leidinggevenden in de onmiddellijk daarop volgende periode opnieuw verweten, beledigd en onbeschoft behandeld werden,

Gelet op het feit dat tijdens de hoorzitting de feiten zoals hierboven aangehaald werden erkend,

Gelet op het feit dat in hoofde van dhr Selçuk Durgun bij beslissing van de Raad van Bestuur van 27 april 2015 een tuchtsanctie werd opgelegd waartegen dhr Selçuk Durgun een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State heeft

ingesteld (gekend onder referte G/A 216.304/IX-8674), en dat dit beroep nog hangende is; Dat hij in zijn verzoekschrift voor de Raad van State de feiten niet ontkent doch enkel van oordeel is dat geen tuchtsanctie diende opgelegd te worden doch wel een evaluatie had moeten gebeuren,

Dat desondanks en ondanks de recente antecedenten in hoofde van de heer Selçuk Durgun een persisterend, weerkerend en hardnekkig attitudeprobleem blijft vastgesteld worden, waardoor een professionele samenwerking telkens opnieuw onmogelijk wordt gemaakt, en omdat dergelijk gedrag ongewenst en niet aanvaardbaar is, beslist het Directiecomité in toepassing van artikel VIII 19 § 7 van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent, om ontslag van ambtswege als tuchtstraf op te leggen aan de heer Selçuk Durgun.
[...]"

3.8. Op 22 januari 2016 stelt verzoeker tegen deze beslissing beroep in bij de raad van beroep van het UZ Gent.

3.9. Op 29 februari 2016 en 7 maart 2016 wordt verzoeker door de raad van beroep gehoord.

De raad van beroep stelt op 7 maart 2016 vast "dat voor de feiten 3 en 4 geen concrete bewijzen worden aangebracht". De feiten 1 en 2 worden wél bewezen geacht. De raad oordeelt dat de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege "niet proportioneel [is] met de weerhouden [versta: in aanmerking genomen] feiten 1 en 2".

De raad van beroep adviseert:

"de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' af te zwakken waarbij volgende stemming wordt gegeven:

- 5 stemmen voor het opleggen van een blaam
- 1 stem waarbij wordt aangeduid dat een lagere tuchtsanctie moet worden opgelegd zonder te specificeren welke
- 1 stem vond het beroep volledig gegrond en wenst geen sanctie op te leggen."

De raad merkt ten slotte "[t]en overvloede" op:

"Het dossier toont aan dat de verzoeker een attitude- en communicatieprobleem heeft. De verzoeker laat geen ruimte voor een open dialoog, gaat steeds

uit van zijn eigen gelijk en stelt zich zeer kritisch op tegenover collega's en leidinggevendenden, zonder die kritische houding ook op zichzelf toe te passen. Ook de wijze waarop de verzoeker communiceert op de terechtzitting van 7 maart 2016 (inzonderheid tegenover assessor [V.]) bevestigt dit.

Dit attitude- en communicatieprobleem dient te worden aangepakt via een evaluatiesysteem. Het strekt bijgevolg tot aanbeveling dat een ziekenhuisbreed evaluatiesysteem geïmplementeerd wordt.

Ten slotte is de raad van oordeel dat de directie van het UZ Gent dient te waken over zowel het psychosociaal welbevinden van de verzoeker alsook van het team waarin de verzoeker tewerkgesteld is en dit binnen het kader van de Welzijnswet."

3.10. Op 21 maart 2016 beslist de raad van bestuur van het UZ Gent verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege op te leggen.

Deze beslissing luidt als volgt:

"Beslist de Raad van Bestuur zich de motivering van het Directiecomité eigen te maken en ontslag van ambtswege als tuchtstraf op te leggen aan de heer Selçuk Durgun, vastbenoemd technisch medewerker bij Facility Management Bouw van de Bedrijfsondersteunende Sector voor de ten laste gelegde feiten 1 en 2. Het staat vast dat de heer Durgun zijn werkmateriaal onbeheerd heeft achtergelaten op twee verschillende data. Op 29 april 2015 is zijn werkkoffer daarenboven gestolen en zes weken later laat hij zijn werkkar niet-slotvast achter in een traphal. Bovenop deze kar ligt losliggend materiaal, hoewel in de werkkar voldoende ruimte is om dit materiaal op te bergen. De feiten vormen een inbreuk op artikel III 5, 1° van de Rechtspositieregeling. De Raad van Bestuur tilt hier net als het Directiecomité zeer zwaar aan omdat het dossier aantoonst dat dhr. Selçuk Durgun een attitude- en communicatieprobleem heeft. Hij laat geen ruimte voor een open dialoog, gaat steeds uit van zijn eigen gelijk en stelt zich zeer kritisch op tegenover collega's en leidinggevendenden, zonder die kritische houding ook op zichzelf toe te passen. Dit blijkt niet alleen uit de hoorzittingen van het Directiecomité maar ook uit de zitting van de Raad van Beroep. Dit onaanvaardbaar gedrag kan niet door de beugel in een organisatie die respect en klantvriendelijke bejegening hoog in het vaandel draagt."

Deze beslissing maakt het voorwerp uit van de voorliggende vordering tot schorsing.

IV. Schorsingsvoorwaarden

4. Krachtens artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan de schorsing van de tenuitvoerlegging slechts worden bevolen onder de dubbele voorwaarde dat de zaak te spoedeisend is voor een behandeling ervan in een beroep tot nietigverklaring en indien minstens één ernstig middel wordt aangevoerd dat de nietigverklaring van de akte of het reglement *prima facie* kan verantwoorden.

V. Spoedeisendheid

Standpunt van de partijen

5. Verzoeker betoogt dat zijn ontslag van ambtswege, met onmiddellijke ingang en zonder opzegvergoeding of -termijn, financiële repercussies heeft. Hij benadrukt de disproportionaliteit ervan ten aanzien van “gebeurlijke fouten in zijn dienstverlening”. Hij wijst tevens op de reputatieschade die hij lijdt en hij maakt gewag van “een reuzegroot stigma” waarmee hij zich terug op de arbeidsmarkt moet begeven. Hij beschouwt de opgelegde sanctie als een hindernis die zijn reïntegratie op de arbeidsmarkt in ernstige mate zal bemoeilijken.

6. De verwerende partij antwoordt dat verzoekers grief met betrekking tot de evenredigheid van de hem opgelegde tuchtstraf een argumentatie ten gronde betreft en niet kan worden ingeroepen om de eventuele spoedeisendheid van de vordering te verantwoorden.

Voorts laat de verwerende partij gelden dat verzoeker nalaat enig gegeven te verstrekken over het bestaan van het financiële nadeel en de omvang ervan. Hij toont niet aan dat zijn levensstandaard in het gedrang komt of dat hij ingevolge de bestreden beslissing financiële problemen zal krijgen.

Op verzoekers argument betreffende de reputatieschade antwoordt de verwerende partij dat een eventueel tussen te komen vernietigingsarrest dit nadeel op een voldoende wijze zou kunnen remediëren. De feiten zijn bovendien enkel bij verzoeker en de verwerende partij bekend, wat betekent dat wanneer derden ervan kennis zouden krijgen, dit alleen maar zou kunnen zijn omdat verzoeker ze aan hen heeft meegedeeld, waartoe hij niet verplicht is.

Ten slotte stelt de verwerende partij dat er geen verplichting bestaat voor een werkgever om referenties mee te geven aan ex-medewerkers. Zij leidt daaruit af dat het feit dat verzoeker niet aan haar zal kunnen refereren, niet in die mate verbazing zal wekken dat dit automatisch zal leiden tot het niet kunnen krijgen van een andere job.

Beoordeling

7. In acht genomen dat verzoeker ingevolge de bestreden beslissing van de ene op de andere dag, zonder enige opzegvergoeding, zijn beroepsinkomen geheel verliest, kan bezwaarlijk worden betwist dat zijn huidige levensstandaard wezenlijk in het gedrang kan komen. Bovendien berokkent de bestreden beslissing verzoeker onmiskenbaar een morele schandvlek en reputatieschade die ontoereikend zouden kunnen worden geredimeerd en derhalve onherroepelijk dreigen te worden indien hij zou moeten wachten op een uitspraak van de Raad van State over zijn beroep tot nietigverklaring. Ten slotte is het aannemelijk dat het bestreden ontslag om tuchttredenen verzoekers beroepsgeschiedenis negatief kleurt en aldus zijn kansen op een nieuwe tewerkstelling in ernstige mate kan bemoeilijken.

Bijgevolg dient te worden besloten dat voor verzoeker de zaak zodanig spoedeisend is dat een uitspraak over zijn beroep tot nietigverklaring niet kan worden afgewacht.

8. De spoedeisendheid van de vordering wordt dan ook aangenomen.

VI. Ernst van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

9. Verzoeker voert in het eerste middel de schending aan van artikel 6 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 ‘tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschappen en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen’ (hierna: het APKB), doordat de verwerende partij met de in aanmerking genomen tenlasteleggingen zijn recht op vrijheid van meningsuiting miskent, terwijl ambtenaren het recht op vrijheid van meningsuiting genieten ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.

Verzoeker betoogt dat de verwerende partij als Vlaamse openbare instelling artikel 6 van het APKB, luidens hetwelk ambtenaren het recht hebben op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt, in acht dient te nemen. Hij ziet het recht op vrijheid van meningsuiting van de personeelsleden van het UZ Gent ook bevestigd in artikel III 2 van het besluit van de raad van bestuur van het UZ Gent van 21 januari 2008 ‘houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent’. Hij leidt eruit af dat “conform het gelijkheidsprincipe [...] élk personeelslid het recht heeft op een vrije meningsuiting, echter met respect voor de persoonlijke waardigheid van anderen”.

In dit geval, zo stelt verzoeker, werd zijn vrijheid van meningsuiting niet gerespecteerd, maar heeft de uiting van zijn mening over de interne werking geleid tot het derde en het vierde hem ten laste gelegde feit, terwijl

nochtans de persoonlijke waardigheid van de betrokken persoon niet werd miskend en het bovendien ging om een vakbondsvertegenwoordiger waarvan mag worden verwacht dat hij in hoofde van zijn functie enige kritiek kan verdragen.

Volgens verzoeker is de raad van beroep hem in dit standpunt gevolgd. De raad heeft immers in zijn gemotiveerd advies het derde en het vierde ten laste gelegde feit niet-bewezen bevonden en hij heeft aldus impliciet aangegeven dat verzoeker inderdaad het recht had om zijn mening over de interne werking van de dienst vrij te uiten zonder dat dit negatieve gevolgen mocht teweegbrengen.

Beoordeling

10. In de bestreden beslissing stelt de raad van bestuur van het UZ Gent dat hij zich de motivering van het directiecomité eigen maakt en aan verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege oplegt “voor de ten laste gelegde feiten 1 en 2”.

Voor zover het middel ervan uitgaat dat verzoeker tuchtrechtelijk is gesanctioneerd voor het derde en het vierde hem ten laste gelegde feit, lijkt het feitelijke grondslag te missen.

11. De in aanmerking genomen “feiten 1 en 2” hebben géén betrekking op een door verzoeker geuite mening, maar op het onbeheerd achterlaten van werkmaterieel.

In de bestreden beslissing wordt weliswaar vermeld dat het dossier aantoont dat verzoeker een “attitude- en communicatieprobleem” heeft, dat hij geen ruimte laat voor een open dialoog, dat hij steeds uitgaat van zijn eigen gelijk, dat hij zich zeer kritisch opstelt tegenover collega’s en leidinggevendenden, maar niet tegenover zichzelf en dat dit onaanvaardbaar gedrag niet door de beugel kan.

Die laatstgenoemde vermelding lijkt evenwel niet te impliceren dat verzoeker tuchtrechtelijk is gesanctioneerd omwille van een mening die hij heeft verkondigd.

In de huidige stand van de rechtspleging blijkt dan ook niet dat de bestreden beslissing tekort zou doen aan het door verzoeker ingeroepen recht op vrijheid van meningsuiting.

12. Het eerste middel is niet ernstig.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

13. Verzoeker voert in het tweede middel de schending aan van “het rechtszekerheidsbeginsel als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur”, doordat de verwerende partij nergens de voorwaarden voor de tuchtsanctie van het ontslag van ambtswege heeft vermeld, noch de beperkingen van de gevolgen en de waarborgen, terwijl het voor hem duidelijk moest zijn wanneer de tuchtsanctie van het ontslag van ambtswege kon worden opgelegd.

Hij argumenteert dat uit twee elementen blijkt dat de verwerende partij *in casu* niet heeft gehandeld in overeenstemming met het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel.

Vooreerst waren de voorwaarden voor het opleggen van de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege hem niet bekend, zodat hij niet wist wat hij diende te verwachten. In het statuut van het personeel van het UZ Gent ontbreken immers de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan, evenals de constitutionele bestanddelen die aanwezig moeten zijn, opdat de tuchtsanctie van het ontslag van ambtswege gerechtvaardigd zou zijn. Volgens verzoeker is er aldus “ruimte

[...] voor perceptie, onevenredigheid en onbillijkheid, wat resulteert in [zijn] onwetendheid en rechtsonzekerheid”.

Voorts werd hij niet op de hoogte gesteld van enig onderzoek naar de feiten en kon hij derhalve niet voorzien dat hem zo’n zware tuchtstraf zou worden opgelegd.

Verzoeker vervolgt dat de raad van beroep heeft geoordeeld dat het derde en het vierde hem ten laste gelegde feit niet bewezen zijn en niet in aanmerking kunnen worden genomen bij het opleggen van een tuchtsanctie, maar dat de raad van bestuur dit niettemin toch heeft gedaan, wat een schending uitmaakt van artikel 14, § 3, 9°, van het APKB en ertoe heeft geleid dat hij niet wist wat hem te wachten stond en hij onmogelijk de gevolgen van zijn handelingen kon voorzien.

Beoordeling

14. De tuchtoverheid beschikt bij de uitoefening van haar tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel over een ruime discretionaire beoordelingsvrijheid, zowel op het vlak van de kwalificatie van de tuchtfeiten, als wat de beoordeling van de meest geëigende tuchtsanctie in het licht van de in aanmerking genomen tuchtfeiten betreft. Het rechtszekerheidsbeginsel vereist op het eerste gezicht niet dat vooraf is bepaald welke precieze voorwaarden vervuld moeten zijn of welke constitutieve bestanddelen aanwezig moeten zijn opdat een tuchtvergriep zou kunnen worden vastgesteld dat met het ontslag van ambtswege zou kunnen worden gesanctioneerd. Het betrokken personeelslid dient immers te weten dat wanneer het tekortschiet aan zijn ambtsplichten, die tekortkoming aanleiding kan geven tot een tuchtmaatregel, die in een ernstig geval zelfs het ontslag van ambtswege kan inhouden. Voor het personeel van het UZ Gent is dit de tweede zwaarste tuchtsanctie waarin door het personeelsstatuut is voorzien.

Voorts merkt de verwerende partij terecht op dat zij verzoeker vanaf het instellen van de tuchtprocedure ervan in kennis heeft gesteld dat het opleggen van de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege werd overwogen. Ook bleek van meet af aan op welke feiten daarvoor werd gesteund. Verzoeker lijkt dus ook in dit opzicht te hebben geweten waar hij aan toe was.

Ten slotte lijkt te moeten worden vastgesteld dat, anders dan verzoeker het ziet, de bestreden beslissing géén rekening heeft gehouden met het derde en het vierde aan hem ten laste gelegde tuchtfeit. Voor zover ook het tweede middel van het tegendeel uitgaat, mist het feitelijke grondslag.

15. Het tweede middel is niet ernstig.

C. Derde middel

Standpunt van de partijen

16. Verzoeker voert in het derde middel de schending aan van “het redelijkheidsbeginsel als algemeen beginsel[...] van behoorlijk bestuur”, doordat hem de op één na zwaarste tuchtstraf wordt opgelegd, terwijl die straf “niet evenredig en uitermate disproportioneel is ten aanzien van de ten laste gelegde en weerhouden [versta: in aanmerking genomen] feiten”.

Hij licht toe dat de raad van bestuur de gevolgen in acht moet nemen die een ontslag van ambtswege teweegbrengt. Het gaat om morele gevolgen, zoals reputatieschade, een beknutting van zijn bevorderingsmogelijkheden en van zijn toekomstige loopbaan. Er zijn ook zware financiële repercussies, aangezien hij onmiddellijk zonder opzegtermijn en -vergoeding wordt ontslagen. Volgens verzoeker zijn deze gevolgen en repercussies niet in evenwicht met de schade die de hem ten laste gelegde feiten aan de overheid hebben berokkend en die geraamd werd op 1.350 euro als zijnde de waarde van het werkmaterieel dat hij onbeheerd achterliet en dat werd gestolen. Hij besluit daaruit dat “[e]en ontslag van

ambtswege [...] allerm minst proportioneel en evenredig [is] aan feiten die een effectieve schade van slechts 1.350,00 euro hebben teweeggebracht”.

Onder een titel ‘zuinigheidsbeginsel’ stelt verzoeker nog dat de hem opgelegde tuchtstraf “dermate disproportioneel [is] dat het in redelijkheid ondenkbaar is dat enige tuchtoverheid ze voor deze fouten zou opleggen”. Volgens verzoeker is “[e]en ontslag van rechtswege [...] aldus een buitensporige tuchtsanctie te noemen ten aanzien van de situatie *in casu*”.

Ten slotte laat verzoeker nog gelden dat de raad van beroep heeft geoordeeld dat het directiecomité de proportionaliteit van de opgelegde tuchtstraf met de in aanmerking genomen tuchtfeiten moet vermelden, dat alleen het eerste en het tweede ten laste gelegde tuchtfeit bewezen zijn en dat de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ niet proportioneel is met die twee feiten. Verzoeker wijst er tevens op dat de raad van beroep heeft geadviseerd de voornoemde tuchtsanctie “af te zwakken” en dat vijf leden hebben gestemd voor het opleggen van een blaam, één lid voor een niet-gespecificeerde “lagere” tuchtsanctie en één lid voor het volledig gegrond bevinden van zijn beroep, zonder sanctie.

17. De verwerende partij antwoordt dat de omvang van de schade die zij heeft geleden, niet ter zake doet om te bepalen of de opgelegde tuchtsanctie al dan niet evenredig is en dat het zuinigheidsbeginsel dat door verzoeker wordt aangehaald, niets te maken heeft met een eventueel verband tussen de geleden schade en de strafmaat.

Zij betoogt voorts dat de zwaarte van de tuchtsanctie onder meer wordt bepaald door de aard van de feiten, de zwaarte van de tekortkoming en, desgevallend, verzwarende of verzachtende omstandigheden. Zij verwijst naar de motivering van de tuchtstraf die aan verzoeker werd opgelegd op 27 april 2015 en zij stelt vast dat verzoeker op 29 april 2015, nauwelijks twee dagen later, zijn werktas – tegen de duidelijke richtlijnen van de leidinggevenden in – onbeheerd heeft achtergelaten, waardoor die tas werd gestolen en zij schade heeft geleden.

Vervolgens, een goede maand later, op 11 juni 2015, heeft verzoeker opnieuw zijn werkkar onbeheerd achtergelaten en waren verschillende werkmaterialen zelfs niet weggeborgen in deze werkkar. Volgens de verwerende partij kan dan ook niet ernstig worden betwist dat verzoekers gedrag weinig correct is ten aanzien van haar als werkgever, ten aanzien van zijn leidinggevend en zijn collega's en dat verzoeker de gegeven instructies en richtlijnen tot tweemaal toe naast zich heeft neergelegd. Volgens haar kan ondubbelzinnig worden vastgesteld dat verzoeker ingevolge zijn werkhouding en ethiek nog maar pas het voorwerp is geweest van een tuchtprocedure, dat hij zijn gebrekkige werkhouding zonder meer voortzet en er in zijn hoofd een duidelijke onwil bestaat tot verbetering. Deze vaststellingen hebben ervoor gezorgd, zo stelt de verwerende partij, dat zij van oordeel was dat een constructieve samenwerking met verzoeker niet langer mogelijk was.

De verwerende partij stelt dat het tuchtdossier en het verloop ervan, met inbegrip van de zittingen voor het directiecomité en de raad van beroep, aantonen dat verzoeker een attitude- en communicatieprobleem heeft, geen ruimte laat voor open dialoog, steeds uitgaat van zijn eigen gelijk en zich steeds kritisch opstelt tegenover zijn collega's en leidinggevend, zonder die kritische houding ook op zichzelf toe te passen. De tuchtoverheid stelde in hoofd van verzoeker een onverbeterlijke en blijvende opeenstapeling van ontoelaatbare feiten met betrekking tot werkhouding, gedrag en attitude vast, die een verdere professionele samenwerking telkens opnieuw onmogelijk maken. Om die reden heeft de raad van bestuur beslist om de zware tuchtsanctie van het ontslag van ambtswege op te leggen.

De verwerende partij benadrukt dat de tuchtoverheid ter zake over een ruime appreciatiebevoegdheid beschikt en dat verzoeker op geen enkele wijze aantoont dat, gelet op de voormelde specifieke feiten en antecedenten, géén andere redelijk handelende tuchtoverheid tot eenzelfde beslissing zou zijn gekomen.

Met betrekking tot het advies van de raad van beroep, merkt de verwerende partij op dat dit “slechts een advies” betreft. Het feit dat de raad van beroep van oordeel was dat de tuchtfeiten met een lichtere tuchtstraf konden worden gesanctioneerd, neemt volgens haar niet weg dat de raad van bestuur hierover anders kon oordelen, wat hij ook heeft gedaan. De raad van bestuur heeft hierbij geen zwaardere sanctie opgelegd dan degene die het directiecomité in eerste instantie had opgelegd. Het afwijkende advies van de raad van beroep verantwoordt derhalve evenmin dat de opgelegde tuchtsanctie disproportioneel en onredelijk is. De raad van bestuur is overigens de raad van beroep gevolgd in zijn beoordeling dat het derde en het vierde ten laste gelegde feit niet in aanmerking konden worden genomen omdat ze niet afdoende bewezen waren en hij heeft op grond van het eerste en het tweede ten laste gelegde feit de tuchtsanctie van het ontslag van ambtswege opgelegd.

De verwerende partij besluit dat “gelet op de recidive van de verzoekende partij”, het evenredigheidsbeginsel, het proportionaliteitsbeginsel en het zuinigheidsbeginsel werden gerespecteerd.

Beoordeling

18. Over de verhouding tussen de tuchtfeiten en de tuchtstraf wordt door de tuchtoverheid discretionair geoordeeld. Die discretionaire beoordelingsbevoegdheid heeft de redelijkheid als grens, wat betekent dat de opgelegde tuchtstraf in een redelijke verhouding van evenredigheid moet staan tot de tuchtfeiten.

Het bestaan van een dergelijke verhouding van evenredigheid vergt onder meer dat de tuchtoverheid een afweging heeft gemaakt van alle relevante gegevens en betrokken belangen.

19. In dit geval stelt de raad van bestuur in de bestreden beslissing dat hij zich de motivering van het directiecomité eigen maakt en het ontslag van

ambtswege als tuchtstraf aan verzoeker oplegt voor het eerste en het tweede ten laste gelegde feit.

Op het eerste gezicht gaat de raad van bestuur evenwel eraan voorbij dat het directiecomité de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege heeft gesteund op wel vier onderscheiden tuchtfeiten. In de bestreden beslissing wordt helemaal niet verklaard waarom de tuchtsanctie die aanvankelijk voor vier feiten werd opgelegd, onverminderd dient te worden gehandhaafd terwijl twee van die vier aanvankelijk ten laste gelegde feiten als niet bewezen worden beschouwd.

In de bestreden beslissing wordt weliswaar vermeld dat de raad van bestuur, zoals het directiecomité, zwaar tilt aan de in aanmerking genomen feiten “omdat het dossier aantoont dat [verzoeker] een attitude- en communicatieprobleem heeft”, hij geen ruimte laat voor een open dialoog, hij steeds uitgaat van zijn eigen gelijk en hij zich zeer kritisch opstelt tegenover collega’s en leidinggevenden, zonder die kritische houding ook op zichzelf toe te passen. De raad van bestuur lijkt aldus de opgelegde tuchtstraf evenwel wezenlijk te steunen op motieven die in essentie vreemd zijn aan het eerste en het tweede in aanmerking genomen tuchtfait, die beide betrekking hebben op het onbeheerd achterlaten van materieel.

Daarenboven bewaart de raad van bestuur het stilzwijgen over het standpunt van de raad van beroep dat de sanctie ‘ontslag van ambtswege’ niet proportioneel is met de in aanmerking genomen feiten 1 en 2. Het blijkt bovendien niet dat de raad van bestuur gepaste aandacht heeft gegeven aan het advies van de raad van beroep om de tuchtsanctie “af te zwakken”, waarbij de meerderheid van de leden van de raad van beroep stemt voor het opleggen van de tuchtstraf van de blaam.

Terecht laat de verwerende partij gelden dat de raad van beroep slechts een advies heeft geformuleerd dat de raad van bestuur niet bindt. Dat neemt echter niet weg dat dit advies een element is dat door de raad van bestuur in zijn

afweging van de strafmaat dient te worden betrokken, wat in dit geval niet of, op zijn minst, niet toereikend lijkt te zijn gebeurd.

Voor zover de verwerende partij ten slotte laat gelden dat het verloop van de tuchtprocedure heeft aangetoond dat verzoeker een attitude- en communicatieprobleem heeft, dient te worden opgemerkt dat de wijze waarop het tuchtrechtelijk vervolgte personeelslid zich heeft verdedigd, op het eerste gezicht losstaat van het eerste en het tweede in aanmerking genomen tuchtfeit en bovendien geen aanleiding lijkt te kunnen geven tot een strafverzwaring.

20. Gelet op het voorgaande, kan in de huidige stand van de rechtspleging de evenredigheid van de opgelegde tuchtstraf niet worden aangenomen.

21. Het derde middel is in de aangegeven mate ernstig.

VII. Slotsom

22. Er is voldaan aan de voorwaarden gesteld in artikel 17, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State die cumulatief vervuld moeten zijn, wil een vordering tot schorsing worden toegewezen.

BESLISSING

De Raad van State beveelt de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van de raad van bestuur van het UZ Gent van 21 maart 2016 waarbij de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ wordt gehandhaafd die door het directiecomité op 4 januari 2016 werd opgelegd aan Selçuk Durgun.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 23 augustus 2016, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Bert Thys