

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 236.699 van 8 december 2016
in de zaak A. 216.304/IX-8674**

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 het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 29 juni 2015, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de raad van bestuur van het Universitair Ziekenhuis Gent van 27 april 2015 om zich aan te sluiten bij het advies van de raad van beroep van 1 april 2015 en de door het directiecomité aan Selçuk Durgun opgelegde tuchtsanctie ‘inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettosalaris’ te handhaven.

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 17 oktober 2016.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Ellen De Raedt, die *loco* advocaat Stanislas Ossieur 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. Tijdens de maanden juni en juli 2014 ontvangt het diensthoofd Facility Management – verzoekers directe leidinggevende – een aantal klachten over verzoeker, in het bijzonder met betrekking tot zijn “werkhouding”.

3.3. Met een brief van 16 juli 2014 nodigen het diensthoofd Facility Management en het diensthoofd Infrastructuur – verzoekers hogere leidinggevende – verzoeker uit voor een gesprek over “oneerlijke communicatie, weinig efficiënte werkhouding, oneigenlijk gebruik van computer op een dienst waar een werkopdracht moet uitgevoerd worden”. De brief vermeldt dat “[d]it gesprek kadert in de mogelijke opstart van een tuchtprocedure”.

3.4. Het beoogde gesprek heeft plaats op 12 september 2014.

Luidens het verslag van dat gesprek “schetst” het diensthoofd Facility Management de feiten die zijn weergegeven in het “feitenverslag” dat op 12 september 2014 is gedateerd en volgt er een “specifieke reactie van [verzoeker] op elk van deze feiten”. Op het einde van het gesprek deelt het diensthoofd aan verzoeker mee dat aan de feiten en verzoekers gedrag niet kan worden voorbijgegaan en dat daarom de tuchtprocedure is opgestart, alsook dat de leidinggevenden van oordeel zijn dat een blaam de meest passende tuchtsanctie is.

3.5. Met een brief van 30 oktober 2014 nodigt het departementshoofd Facilitair Beheer verzoeker uit voor een gesprek over de feiten zoals die zijn vermeld in het “Feitenverslag” van 12 september 2014 en in het “verslag ‘tuchtprocedure’” over het gesprek van dezelfde datum met de diensthoofden. Hij voegt eraan toe dat hij inmiddels heeft vernomen dat verzoeker op 11 september 2014 “gelijkaardig gedrag” heeft vertoond als datgene waarover hij op 12 september 2014 werd gehoord en dat dit nieuwe feit mee het voorwerp zal zijn van het gesprek “dat kadert in de mogelijke opstart van een tuchtprocedure”.

3.6. Op 12 november 2014 heeft het gesprek met het departementshoofd Facilitair Beheer plaats. Met verzoeker worden de feiten overlopen: een aantal “klachten m.b.t. de attitude en werkhouding” en een aantal vaststellingen betreffende “noodzakelijke, corrigerende opmerkingen en tussenkomsten van de leidinggevenden van [verzoeker], de soms langdurige discussies die daarmee gepaard gaan, het niet onmiddellijk of slechts na lang aandringen opvolgen van hun

opmerkingen, het oneerbiedig gedrag van [verzoeker] t.a.v. zijn leidinggevenden, collega's en klanten en tenslotte de niet altijd correcte en/of soms onvolledige rapportering van [verzoeker]". Aan verzoeker wordt de gelegenheid geboden om zich daartegen te verweren. Het departementshoofd besluit "op basis van alle stukken in het dossier en het gesprek" dat verzoekers attitude en werkhouding, "zoals die tot uiting komen in de diverse klachten van interne klanten" en zijn uitspraken en handelingen in strijd zijn met het besluit van de raad van bestuur van het UZ Gent van 21 augustus 2008 'houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent' (hierna: het personeelsstatuut), evenals met "de waardegebonden competenties van het UZ Gent". Het departementshoofd oordeelt dat de inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettoloon de meest passende sanctie is voor de vastgestelde feiten en hij stelt verzoeker ervan in kennis dat hij deze tuchtstraf aan het directiecomité zal voorstellen.

3.7. Verzoeker dient op 28 november 2014 een verweerschrift in.

3.8. Met een brief van 19 januari 2015 wordt verzoeker uitgenodigd om door het directiecomité te worden gehoord. Tevens wordt aan verzoeker het tuchtvoorstel bezorgd dat het departementshoofd Facilitair Beheer tot het directiecomité heeft gericht.

3.9. Na verzoeker en het departementshoofd op 9 februari 2015 en 16 februari 2015 te hebben gehoord, beslist het directiecomité op laatstgenoemde datum om verzoeker de tuchtstraf 'inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettosalaris' op te leggen.

3.10. Verzoeker stelt op 6 maart 2015 tegen die tuchtstraf een beroep in bij de raad van beroep van het UZ Gent.

3.11. Na verzoeker te hebben gehoord, adviseert de raad van beroep op 1 april 2015 aan de raad van bestuur van het UZ Gent om de aan verzoeker opgelegde tuchtsanctie te handhaven.

3.12. Op 27 april 2015 beslist de raad van bestuur om zich aan te sluiten bij het voormelde advies van de raad van beroep en de aan verzoeker opgelegde tuchtsanctie ‘inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettosalaris’ te handhaven.

Dit de bestreden beslissing.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

4. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van het algemeen beginsel *patere legem quam ipse fecisti*.

Hij argumenteert dat uit de bestreden beslissing blijkt dat hem een tuchtsanctie wordt opgelegd omwille van “een duidelijk attitudeprobleem”. Dit impliceert volgens verzoeker dat “het gaat over een lange termijn probleem”. Verzoeker stelt dat dergelijke problemen dienen te worden “aangekaart” binnen “een deugdelijk functioneringssysteem”, zoals dat waarin is voorzien in het personeelsstatuut van het UZ Gent en protocol nr. 321.1024 dat met de representatieve vakorganisaties werd gesloten naar aanleiding van een wijziging van het personeelsstatuut. Aan “een gedragshouding van medewerkers [die] niet beantwoordt aan de geldende standaard” moet, aldus verzoeker, “tijdig [worden] gemedieerd door een correcte implementatie van een traject waarin functionerings- en evaluatiemomenten elkaar opvolgen”. Verzoeker merkt op dat hij in de loop van

zijn statutaire loopbaan en naar aanleiding van “de incidentele personeelsevaluaties” evenwel nooit werd gewezen op een eventueel attitudeprobleem.

5. In zijn memorie van wederantwoord blijft verzoeker bij zijn standpunt dat het hem toegeschreven attitudeprobleem had moeten worden gemedieerd via de evaluatieprocedure.

Hij argumenteert (met weglating van de voetnoten):

“2.

Verwerende partij beroept zich voor de toepassing van tuchtmaatregelen op een uiteenzetting die bestaat in het Gemeentelijk tuchtrecht. Echter, iedere overheid is bevoegd om zijn eigen tuchtprocedure te organiseren.

Verwerende partij kent aldus inhoud toe aan haar eigen procedure die er niet in te lezen valt. In het geval van verwerende partij haar tuchtprocedureregeling, staat er immers niet woordelijk dat een tuchtmaatregel dient om een ‘schuldig gedrag of houding’ te bestraffen. En gezien volgens het ‘*patere legem quam ipse fecisti*’ beginsel een overheid haar eigen regels dient te volgen, kan men geenszins stellen dat tucht enkel ter bestraffing geldt.

Verzoekende partij blijft bij haar standpunt dat, na het lezen van de Rechtspositieregeling, het sanctie en ontslagbeleid – alsnog tuchtsysteem – enkel van toepassing is bij langdurig onderpresteren van de desbetreffende ambtenaar. *In casu* overweegt men echter enkel acute feiten. Dit wordt bovendien bevestigd door de verwerende partij stellende dat ‘een tuchtsanctie aan verzoekende partij wordt opgelegd als gevolg van een aantal individuele, acute feiten.’ Dat daaruit gebleken is dat verzoekende partij een vermeend attitudeprobleem had waaraan onmiddellijk diende gemedieerd te worden, is irrelevant gelet op het feit dat énkél de omstandigheden/feiten die tot de toepassing van een tuchtmaatregel hebben geleid, *in casu* van belang zijn en in overweging mogen genomen [...] worden.

3.

Bijkomend zou verzoekende partij willen opmerken dat verwerende partij het niet bij het rechte eind heeft wat betreft de verenigbaarheid tussen haar visie dat een tuchtmaatregel een schuldig gedrag of houding bestraft en het onmiddellijk remediëren van een attitudeprobleem. Remediëren draagt een post-factum connotatie gezien de betekenis ervan als ‘verhelpen’, ‘herstellen’, ‘beter maken’, daar waar het door de verwerende partij vooropgestelde doel bestraffen zou zijn. Verzoekende partij kan dan ook niet anders dan besluiten dat een tuchtmaatregel in context van verwerende partij haar opgestelde Rechtspositieregeling énkél het ‘aanpakken van langdurig onderpresteren’ beoog[t].

4.

Daarnaast zou verzoeker het idee van de verweerder uit de wereld willen helpen dat ze de mening is aangedaan dat de tuchtsanctie is opgelegd naar

aanleiding van een globale beoordeling van het functioneren van verzoekende partij. Verweerder stelt dat het feit dat verzoeker [zijn] werkhouding in een aantal specifieke gevallen incorrect was geenszins betekent dat de feiten enkel via een functioneringsgesprek konden geremedieerd worden.

Dit is allerm minst correct. Verzoekende partij ontkent geenszins de bevoegdheid van de relevante organen en wenst zich in geen geval in de plaats te stellen van de beslissingnemende Raad, doch wenst op te merken dat *in casu* er zónder enige rechtmatige reden niet werd geopteerd voor een functioneringsprocedure.

5.

Ten slotte wenst verzoeker niet op de kwalificatie van de feiten zelf in te gaan, echter het is duidelijk dat er in de praktijk een grijze zone bestaat tussen tucht en evaluatie. De afdeling regelgeving van de Vlaamse Gemeenschap stelt voor om in geval van twijfel volgend criterium te hanteren:

- ‘indien het slecht functioneren te wijten is aan het (onopzettelijk) falen van de ambtenaar (zonder dat er externe verzachtende omstandigheden zijn) verdient het de voorkeur op te treden via een negatieve evaluatie van de ambtenaar;

- indien het evenwel vaststaat dat het slecht functioneren van de ambtenaar te wijten is aan manifeste onwil in hoofde van de ambtenaar verdient het de voorkeur in de eerste plaats op te treden via een tuchtsanctie (de ambtenaar schiet dan immers tekort aan zijn loyaleitsplicht).

- rekening houdend met de zwaarte van de feiten, kan de ambtenaar naast de tuchtsanctie ook nog negatief geëvalueerd worden. [...]

Daarnaast stelt zij voor [...] bij twijfel over de opzettelijkheid enkel op te treden via een negatieve evaluatie, hetzij de evaluatie onvoldoende, hetzij een beslissing tot loopbaanvertraging.’

Daar verzoeker allerm minst de feiten die geleid hebben tot de tuchtsanctie opzettelijk heeft begaan of uit manifeste onwil deze [heeft] laten gebeuren, dient er aldus sprake te zijn van een zekere twijfel daaromtrent. In weerwil van wat verweerder aldus besliste zijn eerder een onvoldoende evaluatie of een loopbaanvertraging hier op hun plaats.”

6. In zijn laatste memorie benadrukt verzoeker dat de tuchtregeling enkel mag worden toegepast bij acute feiten en niet bij het langdurig onderpresteren van de ambtenaar. In dit geval is er volgens hem geen sprake van acute feiten. De verwerende partij heeft uit de feiten immers een “duidelijk attitudeprobleem” afgeleid, wat een langdurig probleem is dat als langdurig onderpresteren moet worden gekwalificeerd. Bijgevolg, zo besluit hij, diende het in aanmerking genomen attitudeprobleem “via de evaluatieprocedure en niet via een tuchtprocedure” te worden aangepakt.

Beoordeling

7. Het beginsel dat vervat is in de rechtsspreuk *patere legem quam ipse fecisti* houdt in dat het bestuur en de organen die ervan afhangen ertoe verplicht zijn de algemene regels die zij zelf hebben vastgesteld, bij de concrete toepassing ervan te eerbiedigen. De schending van het voornoemde beginsel kan enkel worden ingeroepen wanneer het gaat om een niet nageleefde rechtsregel.

8. In dit geval lijkt verzoeker de geschonden geachte rechtsregel te situeren in de statutaire regeling van de functioneringsevaluatie en in hetgeen met betrekking tot een wijziging van de tuchtregeling is gesteld in protocol nr. 321.1024 dat werd gesloten met de representatieve vakorganisaties van het personeel. Hij voert wezenlijk aan dat het door de verwerende partij in aanmerking genomen attitudeprobleem had moeten worden geredimeerd in het kader van een evaluatieprocedure, maar niet tuchtrechtelijk had mogen worden gesanctioneerd.

Gewis had het bedoelde attitudeprobleem ook aan bod kunnen komen in een evaluatieprocedure. Verzoeker verduidelijkt evenwel helemaal niet welke bepaling van de rechtspositieregeling eraan in de weg zou staan dat feiten die wijzen op een attitudeprobleem of op voortdurende ondermaatse prestaties en die als zodanig de evaluatie van het functioneren kunnen bepalen, desgevallend ook als tuchtfeiten kunnen worden gekwalificeerd en het opleggen van een tuchtstraf kunnen verantwoorden.

Protocol nr. 321.1024 dat met de vakorganisaties werd gesloten, stelt:

“Door het vastleggen van een sanctie en ontslagbeleid wenst het UZ Gent een duidelijk kader te scheppen voor de medewerkers en leidinggevenden zodat elkeen vanuit zijn/haar positie weet welk gevolg kan worden gegeven ingeval van acute tekortkomingen in het functioneren.

Het sanctie en ontslagbeleid staat volledig los van de ‘evaluatie’. Op basis van een evaluatie kunnen immers geen acute feiten maar enkel langdurig onderpresteren worden aangepakt.”

Deze passus van het protocol geeft vooreerst aan dat de tuchtprocedure eensdeels en de evaluatieprocedure anderdeels duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn. Voorts lijkt eruit te kunnen worden afgeleid dat de evaluatieprocedure niet ertoe strekt acute feiten “aan te pakken”, maar wel een langdurig onderpresteren van het personeelslid.

Daargelaten de vraag welke de juridische waarde is van de voormelde toelichting, blijkt er allerminst uit dat het uitgesloten is dat feiten die wijzen op een attitudeprobleem of op voortdurende ondermaatse prestaties en die als zodanig de evaluatie van het functioneren kunnen bepalen, aanleiding geven tot het instellen van een tuchtvervolgning.

9. Het eerste middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

10. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van zijn rechten van verdediging. Hij laat gelden dat het vermeende attitudeprobleem voor het eerst werd aangekaart in een tuchtprocedure in plaats van tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek. Volgens verzoeker werden hem aldus kansen ontnomen om dat attitudeprobleem binnen een redelijk tijdsverloop en in het kader van een evaluatiecyclus bij te stellen.

11. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat de eerbiediging van de rechten van verdediging in het Belgisch recht “een algemeen principe [...] van openbare orde is” en zich aldus aan iedere administratieve overheid in tuchtzaken opdringt. Hij voegt eraan toe dat de rechten van verdediging “met het onpartijdigheidsbeginsel en het vermoeden van onschuld als onderdeel ervan” niet alleen “een algemeen beginsel van bestuur” uitmaken, maar

ook “gevat zijn” door artikel 6 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens.

Verzoeker betoogt vervolgens dat er *in casu* sprake is van partijdigheid in hoofde van de tuchtoverheid. Hij argumenteert in dit verband dat het verslag van het gesprek met het diensthoofd Facility Management en het diensthoofd Infrastructuur dat op 12 september 2014 plaatsvond, “doordrenkt is met vooringenomenheid” en hij haalt “[b]ij wijze van illustratie” verschillende passus-sen aan. Hij verwijst ook naar het verslag van het gesprek van 12 november 2014 met het departementshoofd Facilitair Beheer, waaruit hij “zonder limitatief te willen zijn” eveneens voorbeelden aanhaalt. Hij stelt dat “[d]aarnaast” het enkele feit dat de verwerende partij louter verwijst naar een attitudeprobleem als onderliggende reden voor de tuchtsanctie, getuigt van “weinig bijkomende gronden waarop verweerster zich kan steunen”.

Verzoeker verwijt de verwerende partij voorts dat zij in haar memorie van antwoord niet ingaat op “de specifieke rechten van verdediging” en louter verwijst naar de gesprekken en zittingen die hebben plaatsgevonden om te besluiten dat zijn rechten van verdediging ruimschoots werden gewaarborgd. Volgens verzoeker levert een loutere verwijzing naar de verslagen of de notulering van de stappen in het tuchtproces geen afdoende bewijs dat de rechten van verdediging *in concreto* werden gerespecteerd.

Hij wijst er ook nog op dat tijdens het gesprek van 12 september 2014 een blaam de meest aangewezen en passende sanctie werd genoemd. Die sanctie maakt evenwel slechts een berisping uit, “wat [hem] wél zou toelaten om binnen een redelijk tijdsverloop en binnen een ander – niet bestraffend en beschuldigend – kader zijn vermeend attitudeprobleem bij te stellen”. Volgens verzoeker is een handhaving van de tuchtsanctie van inhouding van salaris gedurende één maand ten belope van één vijfde van het nettosalaris hier niet op zijn plaats, temeer “nu duidelijk is dat de ‘strafmaat’ met schending van de rechten van verdediging tot stand is gekomen”.

12. In zijn laatste memorie argumenteert verzoeker dat de verwe-rende partij de omstandigheden waarop zij zich beroept ten onrechte kwalificeert als acute feiten, teneinde zo toepassing te kunnen maken van de tuchtprocedure. Aldus ontsnapt zij aan het doorlopen van de evaluatiecyclus, wat evenwel “ken-nelijk onredelijk is en een aanfluiting uitmaakt van de rechten van verdediging”.

Verzoeker vraagt ook dat de verslagen van de gesprekken van 12 september 2014 en 12 november 2014, alsook de notulen van het directiecomité van 9 februari 2015 en van de raad van beroep van 1 april 2015 zouden worden voorgelegd, zodat hij de rechtsgeldigheid van de beslissingen kan nagaan en kan aantonen dat de rechten van verdediging wel degelijk werden geschaad.

Ten slotte laat verzoeker nog gelden dat “de rechten van verde-diging dermate uitgehold worden wanneer de discretionaire bevoegdheid van de tucht-overheid er zou toe leiden dat deze haar bevoegdheid kan uitoefenen mét schending van de rechten van verdediging”.

Beoordeling

13. Verzoeker voert in zijn verzoekschrift wezenlijk aan dat zijn rechten van verdediging werden geschonden doordat hij zijn gedrag niet heeft kunnen bijsturen, nu beroep werd gedaan op de tuchtprocedure en niet op de evaluatieprocedure.

Bij de beoordeling van het eerste middel werd reeds vastgesteld dat verzoeker geen rechtsregel aanwijst die eraan in de weg zou staan dat feiten die wijzen op een attitudeprobleem of op voortdurende ondermaatse prestaties en die als zodanig de evaluatie van het functioneren kunnen bepalen, desgevallend ook als tuchtfeiten kunnen worden gekwalificeerd.

Het behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de tucht-overheid om te oordelen of feiten die betrekking hebben op het functioneren van

het personeelslid ook als tuchtfacten in aanmerking worden genomen en of in bevestigend geval een tuchtprocedure moet worden opgestart. De uitoefening van die discretionaire bevoegdheid raakt als zodanig de rechten van verdediging niet. Wel dient naderhand, wanneer dat oordeel is gevormd en de desbetreffende beslissing is genomen, de eventuele tuchtprocedure te worden gevoerd met eerbiediging van de rechten van verdediging.

14. Verzoeker voert in zijn verzoekschrift geen concrete miskenningen van zijn rechten van verdediging aan die begaan zouden zijn tijdens de tuchtprocedure. Pas voor het eerst in zijn memorie van wederantwoord laat hij gelden dat de tuchtoverheid niet onpartijdig zou zijn geweest en dat de strafmaat met schending van zijn rechten van verdediging tot stand zou zijn gekomen. Verzoeker had zijn argumentatie in dit verband reeds in zijn verzoekschrift kunnen aanvoeren. Voor het eerst aangevoerd in de memorie van wederantwoord, is ze laattijdig en dus onontvankelijk.

15. In zijn laatste memorie vraagt verzoeker nog dat welbepaalde stukken zouden worden voorgelegd, opdat hij alsnog een schending van zijn rechten van verdediging zou kunnen aantonen. Hij heeft evenwel de verslagen van de gesprekken van 12 september 2014 en 12 november 2014 respectievelijk op 6 oktober 2014 en op 27 november 2014 voor ontvangst ondertekend. Hij was dan ook in de mogelijkheid om aan de hand daarvan een eventuele schending van zijn rechten van verdediging reeds in zijn verzoekschrift tot nietigverklaring bij de Raad van State op een concreet gestaafde wijze aan te voeren, wat hij niet heeft gedaan. Verzoeker voegt voorts het verslag van de vergadering van de raad van beroep van 1 april 2015 zelf bij zijn verzoekschrift. Hij ontleent ook aan dit stuk geen enkele concrete schending van zijn rechten van verdediging. De notulen van de hoorzitting van het directiecomité van 9 februari 2015 zijn weliswaar niet neergelegd in het administratief dossier, maar verzoeker maakt ook met betrekking tot die hoorzitting niet in het minst aannemelijk – hij beweert zelfs niet – dat ze met miskenning van zijn rechten van verdediging zou zijn verlopen.

16. In de mate dat het ontvankelijk is, is het tweede middel niet gegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

17. Verzoeker voert in een derde middel de schending aan van het gelijkheidsbeginsel. Hij laat gelden dat de gevoerde tuchtprocedure “bij ontstentenis van een voorafgaande dienende evaluatieprocedure de stellige indruk wekt dat [hij] op een andere wijze wordt bejegend dan zijn collega’s” en dat hij volgens de bepalingen van deel 7, titel 2, artikel VII 8, van het personeelsstatuut niet gelijk behandeld werd als zijn collega’s in een gelijkaardige situatie, “hetgeen een schending van het gelijkheidsbeginsel inhoudt”.

Beoordeling

18. Verzoeker beperkt zich tot de loutere bewering dat hij anders wordt behandeld dan zijn collega’s. Hij brengt evenwel niet het minste bewijs bij dat zijn collega’s voor gelijkaardige feiten door de verwerende partij anders zouden zijn behandeld.

19. Het derde middel kan niet worden aangenomen.

BESLISSING

1. De Raad van State verwierpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 8 december 2016, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren