

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 240.077 van 5 december 2017
in de zaak A. 219.685/IX-8886**

In zake: Peter RYSMAN
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Jan De Brabanter
kantoor houdend te 1730 Asse
Stationsstraat 69
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

BPOST, nv van publiek recht
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 11 juli 2016, strekt tot de nietigverklaring van:
- de beslissing van de *chief human resources officer* van de nv bpost van 18 mei 2016 naar luid waarvan Peter Rysman zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde niet kan doen gelden met ingang van 18 januari 2016 en de normale activiteitswedde van Peter Rysman wordt verminderd met ingang van diezelfde datum;
 - de beslissing van de *manager support, quality & account* van de nv bpost van 18 mei 2016 waarbij Peter Rysman met ingang van die datum wordt afgezet.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Bij arrest nr. 236.820 van 19 december 2016 is de vordering tot schorsing 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 Werner Weymeersch heeft een verslag opgesteld.

De verzoekende partij heeft een verzoek tot voortzetting van de rechtspleging ingediend. De verwerende partij heeft een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 13 november 2017.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Christ'l Verleyen, die *loco* advocaat Jan De Brabanter verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Bart Vingerhoets, die *loco* advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch 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 sedert 1 mei 1988 als statutair personeelslid in dienst van de verwerende partij. Op het ogenblik van de feiten is hij tewerkgesteld als *maintenance planner* (functieklasse F2) te Brussel.

3.2. Op 14 januari 2016 voert de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost, in aanwezigheid van de *manager support, quality & account* – dit is verzoekers hiërarchische meerdere n+1 – een “vraaggesprek” met verzoeker in het kader van een onderzoek betreffende “een misbruik van toegangsbadges [...] gepleegd door middel van valse of onregelmatige bekomen badges”.

Tijdens dat gesprek verklaart verzoeker onder meer:

“ik ben in het bezit van een niet geldige badge. Ik kreeg deze anno 2014 rond de zomer. Het was mijn collega en vriend [...] die mij deze had gegeven ter gelegenheid van zijn verjaardag. Ik heb niet naar deze badge gevraagd. Het is wel juist dat ik de badge regelmatig gebruik. Ik kom elke dag binnen met mijn echte badge en punt ook met mijn echte badge wanneer ik [’s] avonds de Munt verlaat. Tijdens de dag gebruik ik soms de valse badge. Ik doe dit wanneer ik soms langer wil buiten blijven maar ook wanneer ik buiten moet voor het werk.”

Verzoeker overhandigt tijdens het gesprek “de kwestieuze badge” aan de dienst *Security - Integrity Management*.

Op een door zijn hiërarchische meerdere opgestelde “vraag om inlichtingen” van 14 januari 2016 bevestigt verzoeker de verklaring die hij tijdens het vraaggesprek heeft afgelegd.

3.3. Eveneens op 14 januari 2016 stelt verzoekers hiërarchische meerdere voor om verzoeker in het belang van de dienst te schorsen.

Op 18 januari 2016 stemt de *chief human resources officer* van de nv bpost in met dit voorstel tot schorsing van verzoeker in het belang van de dienst. Deze beslissing wordt als volgt gemotiveerd:

“Akkoord om het personeelslid te schorsen in het belang van de dienst om volgende redenen: Dhr. Rysman heeft op 14/01/2016 tijdens een verhoor door de Integrity manager, toegegeven dat hij rond de zomer van 2014 in het bezit was gekomen van een niet geldige toegangsbadge en dat hij deze regelmatig heeft gebruikt om het hoofdkantoor van bpost te verlaten, o.a. op momenten dat hij langer buiten wou blijven. Het gaat hier om misbruik van een toegangsbadge waardoor sommige afwezigheden op het werk niet werden geregistreerd.

Op grond van de voorliggende gegevens kan dit beschouwd worden als een zware professionele tekortkoming waardoor het vertrouwen dat bpost en de hiërarchie in dhr. Rysman dienen te hebben, zwaar werd geschonden. Zijn aanwezigheid op de werkplaats is daarom niet meer aangewezen. Aangezien het om een zware professionele fout gaat die door dhr. Rysman uitdrukkelijk werd bekend en die dus bewezen is, beslis ik tevens, in toepassing van art. 87 van het administratief statuut van de postambtenaren, zijn bezoldiging te verminderen en hem het recht te ontfeggen zijn aanspraken op bevordering en op wedde-verhoging te laten gelden.”

Op 20 januari 2016 verklaart verzoeker dat hij over deze beslissing gehoord wenst te worden door de commissie van beroep van de nv bpost (hierna: de beroepscommissie).

3.4. De vastgestelde feiten geven voor de verwerende partij tevens aanleiding tot het opstarten van een tuchtprocedure ten laste van verzoeker. Op 10 februari 2016 formuleert verzoekers hiërarchische meerdere het voorstel om verzoeker de tuchtstraf van de afzetting op te leggen. Dit voorstel steunt op de volgende motieven:

“Op 14 januari 2016 tijdens een verhoor door integrity te hebben toegegeven dat hij rond de zomer van 2014 een niet geldige toegangsbadge had gekregen van een ander personeelslid en dat hij deze regelmatig heeft gebruikt om het hoofdkantoor van bpost in het muntcentrum te Brussel te verlaten en terug binnen te komen o.a. op momenten dat hij langer wou buiten blijven. Hieruit

kan impliciet maar zeker afgeleid worden dat dhr. Rysman de intentie had om zijn hiërarchie te misleiden over zijn aanwezigheden op het werk.

Dhr. Rysman is een personeelslid met een verantwoordelijke functie (functieklasse F2) die soms ook taken moest gaan uitvoeren buiten het hoofdkantoor. Bpost en de hiërarchie dienen een absoluut vertrouwen te kunnen hebben in dergelijke personeelsleden. Door deze vorm van misleiding werd nochtans het vertrouwen dat bpost en de hiërarchie in dhr. Rysman dienen te hebben op herstelbare [versta: onherstelbare] wijze geschonden. Een verdere tewerkstelling van dhr. Rysman is dan ook onmogelijk geworden. Alleen de afzetting is daarom een gepaste tuchtstraf, daar de andere straffen in het statuut een voortzetting zouden inhouden van een onmogelijke arbeidsrelatie.”

3.5. Verzoeker wordt op 19 februari 2016 over dit voorstel van tuchtstraf gehoord door zijn hiërarchische meerdere. Op 23 februari 2016 dient hij een “bijkomende verklaring” in, die als volgt luidt:

“Vooraleerst wil ik nog eens op mijn erewoord verklaren dat ik nooit schade heb willen berokkenen of effectief schade heb toegebracht aan het bedrijf bpost. Dit zowel op financieel als op het vlak van het imago van bpost.

Ik heb nooit om die badge gevraagd.

Ik zie het gebruik ervan als een ‘jeugdzonde’, zonder nagedacht te hebben over de verdere gevolgen.

Ik hoop bij mijn strafbepaling dat er rekening gehouden wordt met volgende verzachtende omstandigheden:

1. Ik had tot op het ogenblik van de feiten bij mijn weten nog nooit een model 9 gekregen.

2. Mijn huidige en vroegere n+1 zijn altijd heel tevreden geweest over mijn geleverde prestaties.

Mijn huidige n+1 zegt dat mijn werk steeds correct is uitgevoerd geweest.

3. Ik heb steeds goede evaluaties gekregen (B). Een bewijs dat mijn job niet geleden heeft onder de feiten.

4. Het contact met de klanten is steeds heel goed verlopen. Ze waren steeds heel tevreden over de positieve samenwerking.

Het bewijs hiervan is dat de klanten steeds heel tevreden waren over de correcte facturatie, die steeds op tijd gebeurde. (Getuige daarvan de mails die ik van hen kreeg met ‘dank voor de vlugge verwerking’.)

5. De samenwerking met mijn collega’s was steeds positief. Ik was door iedereen een graag gezien persoon, over het gans gebouw en ook ver erbuiten, door ex-collega’s.

6. Ik besef nu dat ik in de fout gegaan ben. Ik ben dan ook bereid een billijke sanctie te aanvaarden zodat ik mijn werkzaamheden bij bpost kan verder zetten volgens de geldende regels met een positief engagement.”

3.6. Op 24 maart 2016 beslist verzoekers hiërarchische meerdere om verzoeker de tuchtstraf van de afzetting op te leggen. Deze beslissing is als volgt gemotiveerd:

“De argumenten van dhr. Rysman kunnen mij niet overtuigen dat bpost en zijn hiërarchie in de toekomst nog vertrouwen in hem zouden kunnen hebben. Ik overloop zijn argumenten.

Zijn argument dat hij door de feiten geen financiële en geen imago-schade heeft toegebracht aan bpost.

Dat argument kan ik niet aanvaarden. Dhr. Rysman wordt gestraft omdat hij het vertrouwen van zijn hiërarchie op onherstelbare wijze heeft geschonden. Het feit dat die vertrouwensbreuk al dan niet gepaard ging met financiële schade of schade aan het imago van bpost, doet daarbij niet terzake. Dhr. Rysman heeft zelf toegegeven dat hij de onregelmatige toegangsbadge gebruikte ‘op momenten dat hij langer buiten wou blijven’. Hij had dus de intentie om zijn hiërarchie te misleiden over zijn aanwezigheden op het werk. De hiërarchie bij bpost kan geen enkel vertrouwen meer hebben in een personeelslid met een verantwoordelijke functie dat dergelijke feiten pleegt. Zelfs al heeft dhr. Rysman door zijn gedrag geen financiële of imagoschade toegebracht aan bpost, dan kan dat niet die onherstelbare vertrouwensbreuk ongedaan maken of milderen.

Zijn argument dat hij niet om de badge had gevraagd en dat het om een zogenaamde jeugdzonde ging waarbij hij niet heeft nagedacht.

Dat argument kan ik ook niet aanvaarden. Op zich doet het er niet toe hoe dhr. Rysman in het bezit is gekomen van de onregelmatige toegangsbadge. Hij wordt niet gestraft om het in het bezit komen van een onregelmatige badge, maar wel om het gebruik ervan met de intentie om zijn hiërarchie te misleiden. Ook het argument dat het om een jeugdzonde ging waarbij hij niet heeft nagedacht kan mij niet overtuigen. Dhr. Rysman heeft de badge gekregen in 2014 toen hij al bijna 50 jaar was en een anciënniteit had bij bpost van meer dan 25 jaar. Het is toen dat hij besloten heeft om de badge te gebruiken, van een zogenaamde jeugdzonde kan dus geen sprake zijn. Bovendien heeft hij toegegeven dat hij de badge gebruikte op momenten dat hij langer wou buiten blijven. Dat geeft aan dat hij bij het gebruik van de badge wel degelijk nadacht en een zekere intentie had om bedrog te plegen. Dhr. Rysman kan mij er dus niet van overtuigen dat hij deze badge in feite gebruikte louter als spel en zonder enige kwade intentie.

Zijn argumenten dat er sprake is van [...] verzachtende omstandigheden omdat hij nog nooit een model 9 (vraag om inlichtingen) had gekregen, dat zijn chefs en de klanten altijd tevreden waren over zijn prestaties, hij zijn werk steeds correct heeft uitgevoerd en dat hij altijd een goede evaluatie heeft gekregen.

Ook die argumenten kan ik niet aanvaarden. De loopbaan en de prestaties van dhr. Rysman en zijn relaties met de klanten worden op zich niet in vraag gesteld. Dhr. Rysman wordt gestraft omdat er een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan tussen hem [en] de hiërarchie bij bpost. Dhr. Rysman heeft een verantwoordelijke functie bij bpost. Voor het uitoefenen van dergelijke functie

volstaat het niet dat men zijn taken correct uitvoert en goed presteert. Het bedrijf moet er ook op kunnen rekenen dat dergelijke personeelsleden in alle omstandigheden te vertrouwen zijn. Dat vertrouwen wordt onherstelbaar geschonden door een personeelslid dat zijn hiërarchie bewust wil misleiden over zijn aanwezigheden op het werk door een onregelmatige toegangsbadge te gebruiken. Een onberispelijke loopbaan, goede prestaties, goede relaties met de klanten en gunstige evaluaties, kunnen die vertrouwensschending niet ongedaan maken.

Zijn argumenten dat er sprake is van verzachtende omstandigheden omdat de relatie met collega's steeds positief was.

Op grond van de voorgaande redenering kan ik dat argument ook niet aanvaarden. Een goede relatie met de collega's – die overigens niet in vraag wordt gesteld – kan ook de vertrouwensbreuk die is ontstaan met de hiërarchie niet ongedaan maken.

Conclusie:

De feiten blijven naar mijn oordeel van die aard dat het vertrouwen in dhr. Rysman op onherstelbare wijze is geschonden. Geen enkel van de argumenten van dhr. Rysman kan mij ervan overtuigen dat een normale hiërarchische chef, geplaatst in dezelfde omstandigheden en die geconfronteerd wordt met dezelfde feiten gepleegd door één van zijn personeelsleden met een verantwoordelijke functie, nog vertrouwen zou kunnen hebben in dergelijk personeelslid. Een onherstelbare vertrouwensschending kan alleen maar bestraft worden met een tuchtstraf die een einde maakt aan de arbeidsrelatie. Bij bpост is de afzetting de enige straf die dan mogelijk is.

Ik leg aan de heer Peter Rysman de afzetting op, die op passende wijze de ten laste gelegde feiten bestraft.”

Op 31 maart 2016 verklaart verzoeker dat hij over deze beslissing gehoord wenst te worden door de beroepscommissie.

3.7. Op 20 april 2016 heeft de hoorzitting van de beroepscommissie plaats. Deze commissie verleent diezelfde dag nog het volgende advies:

“De leden zijn van oordeel dat de feiten bewezen zijn, daar dhr. Rysman ze heeft toegegeven in zijn verklaring aan integrity op 14 januari 2016.

Daarin heeft hij ook verklaard dat hij elke dag binnenkwam en 's avonds vertrok met zijn echte badge. De valse badge gebruikte hij om tijdens de dag het bedrijf te verlaten. Daaruit blijkt dat hij deze valse badge bewust gebruikte waardoor controle op zijn aanwezigheid niet mogelijk was. Het is voor de meerderheid van de leden van de commissie daarbij zonder belang hoe lang hij afwezig was bij het gebruik van de valse badge. Eén lid van de commissie is evenwel van oordeel dat een bijkomend onderzoek dient gedaan te worden naar de juiste omvang van het gebruik van de valse badge. Uit het dossier blijkt ook dat de opmerking van de verdediging i.v.m. het naleven van de procedure i.v.m. de schorsing in het belang van de dienst, berust op verkeerde informatie. De aangetekende zending met de kennisgeving van de beslissing tot schorsing in

het belang van de dienst werd wel degelijk verzonden op 18 januari 2016 en niet op 16 januari 2016.

De meerderheid van de leden van de commissie, nl. 4 van de 6, is van oordeel dat de feiten zeer ernstig zijn en dat de afzetting terecht is.

De overige leden van de commissie, nl. 2 van de 6, zijn van oordeel dat de straf niet evenredig is met de feiten en dat een terugzetting in functieklassse een meer gepaste straf is.

De leden van de commissie zijn unaniem van oordeel dat de schorsing in het belang van de dienst terecht was.

De meerderheid van de leden van de commissie, nl. 4 van de 6, is van oordeel dat de beslissing van 18 januari 2016 om de bezoldiging van de heer Rysman te verminderen en hem het recht te ontfeggen zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging te laten gelden gedurende de schorsing in het belang van de dienst, terecht is.”

3.8. Op 18 mei 2016 overweegt de *chief human resources officer* dat het advies van de beroepscommissie voor verzoeker ongunstig is. Hij stelt dat zijn beslissing van 18 januari 2016 bijgevolg behouden blijft en dat verzoeker derhalve zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde niet kan doen gelden met ingang van 18 januari 2016, alsook dat de normale activiteitswedde van verzoeker wordt verminderd met ingang van diezelfde datum.

Dit is de eerste bestreden beslissing.

3.9. Eveneens op 18 mei 2016 stelt ook verzoekers hiërarchische meerdere dat het advies van de beroepscommissie voor verzoeker ongunstig is, dat zijn beslissing van 24 maart 2016 bijgevolg behouden blijft en dat verzoeker derhalve de tuchtstraf van de afzetting wordt opgelegd met ingang op 18 mei 2016.

Dit is de tweede 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 de zorgvuldigheidsplicht doordat “er geen onderzoek [werd] ingesteld omtrent concrete gegevens betreffende het gebruik van de ongeldige badge”. Hij laat gelden dat de feiten zeer algemeen worden gesteld en dat niet wordt vermeld hoe dikwijls hij van de ongeldige badge gebruik heeft gemaakt. Hij merkt ook op dat er geen kopie is terug te vinden van de ongeldige badge die hij bij zijn ondervraging op 14 januari 2016 heeft afgegeven. Voorts klaagt hij aan dat geen onderzoek werd ingesteld naar de wijze waarop hij de toegangsbadge heeft verkregen en dat evenmin werd onderzocht op welke wijze hij van de badge gebruik heeft gemaakt, namelijk gedurende welke periode, hoe dikwijls en hoe lang hij afwezig was. Verzoeker wijst erop dat hierover geen verslag werd opgesteld en geen gegevens voorhanden zijn, ofschoon dit volgens de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost kan worden nagegaan. Hij is van oordeel dat het nochtans van belang is dat wordt onderzocht hoe vaak en hoe lang hij van de valse badge gebruik heeft gemaakt en of de belangen van de verwerende partij hierdoor werden geschaad.

5. In zijn memorie van wederantwoord laat verzoeker nog gelden dat hij enkel heeft toegegeven dat hij “soms” gebruik maakte van de valse badge, maar dat dit niet nader werd onderzocht, terwijl de verwerende partij “over de mogelijkheden beschikte om over het gebruik van de badge bij het buiten gaan en binnen komen verslag op te stellen”. De verwijzing door de verwerende partij naar zijn “eenvoudige verklaring” is volgens verzoeker op zich niet voldoende, temeer omdat de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost over de mogelijkheid beschikte om het gebruik van de badge altijd te traceren.

Beoordeling

6. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat het bestuur zijn beslissing op een zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met gepaste zorgvuldigheid werden vastgesteld. Voorts dienen de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te worden onderzocht, zodat de overheid met kennis van zaken kan beslissen.

7. Verzoeker heeft de feiten toegegeven op grond waarvan de bestreden beslissingen zijn genomen. Ze betreffen het regelmatig misbruik, sedert medio 2014, van een ongeldige toegangsbadge, waardoor sommige afwezigheden op het werk niet werden geregistreerd. Reeds tijdens het gesprek op 14 januari 2016 met de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost legde verzoeker daarover een niet mis te verstane verklaring af, zoals hiervóór sub 3.2 aangehaald. Ook nadien heeft verzoeker de feiten bevestigd, onder meer op het document ‘vraag om inlichtingen’, in zijn bijkomende verklaring naar aanleiding van het voorstel tot afzetting en tijdens de hoorzitting van de beroepscommissie.

Verzoeker heeft op 14 januari 2016 tijdens zijn gesprek met de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost uitdrukkelijk verklaard dat hij de ongeldige toegangsbadge “regelmatic” heeft gebruikt “om het hoofdkantoor van bpost te verlaten, o.a. op momenten dat hij langer buiten wou blijven”. Volgens Van Dales Groot woordenboek van de Nederlandse taal betekent ‘regelmatic’ onder meer “op de vaste, gestelde tijden (geschiedend) $\approx$ geregeld” en voorts ook “zonder onderbreking of zonder afwijking $\approx$ gestaag, gelijkmatig”.

Verzoeker heeft die genoteerde verklaring tijdens verschillende gelegenheden die hij tijdens het verdere verloop van de tuchtprocedure daartoe heeft gekregen, niet in vraag gesteld of betwist. Zo bevestigde hij integendeel voor de beroepscommissie:

“Mr. Rysman wordt ten laste gelegd dat hij misbruik heeft gemaakt van een toegangsbadge. Hij was in het bezit gekomen van een niet geldige toegangsbadge en heeft deze gebruikt om tijdens de middag het kantoor te verlaten met de bedoeling langer buiten te blijven. Zoals u gezien hebt ontkent hij deze feiten in het geheel niet.”

Bijgevolg stond het regelmatig misbruik van de badge door verzoeker op grond van zijn eigen verklaringen genoegzaam vast en kan aan de verwerende partij niet ten kwade worden geduid dat zij geen kopie zou hebben gemaakt van de door verzoeker gebruikte ongeldige badge en al evenmin dat zij niet zou hebben onderzocht hoe dikwijls verzoeker van die badge gebruik heeft gemaakt en hoe lang hij daarbij afwezig is gebleven. Het misbruik als zodanig is met de vereiste zorgvuldigheid vastgesteld, aangezien verzoeker het zelf heeft bekend. Dat niet precies is nagegaan hoe vaak en hoe lang verzoeker de ongeldige badge heeft gebruikt, is niet van belang, nu de verwerende partij alleen al uit het feit van het toegegeven regelmatig misbruik, waardoor de hiërarchie werd misleid, een tekortkoming aan verzoekers beroepsplichten heeft kunnen afleiden.

8. Het eerste middel is niet gegrond.

B. Tweede middel

Standpunt van de partijen

9. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurs-handelingen’ (hierna: de formelemotiveringswet). Hij licht het middel toe als volgt:

“Overeenkomstig Artikel 2 van deze wetgeving dienen de bestuurshandelingen uitdrukkelijk te worden gemotiveerd;

Overeenkomstig Artikel 3 moet deze motivering in de akte de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen.”

10. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat verzoeker niet verduidelijkt op welke wijze zij de formelemotiveringswet geschonden zou hebben.

11. In zijn memorie van wederantwoord repliceert verzoeker:

“Het volstaat de beslissing van bpost dd 14/01/2016 na te gaan om vast te stellen dat er zeker geen motivering aangeduid is waarop de beslissing wordt gesteund en ook de juridische en feitelijke overwegingen die aan de grondslag liggen van deze beslissing worden niet aangeduid;

De beslissing van 14/01/2016 luidt als volgt:

[...]

Het volstaat van deze beslissing na te gaan om tot het besluit te komen dat er hoegenaamd geen motiveringsplicht wordt aangeduid en evenmin de juridische en feitelijke overwegingen worden vermeld die aan de grondslag liggen van de beslissing;

De enige aanduiding: ‘Vaststellingen naar aanleiding van vraaggesprek door Integrity Management in het kader van dossier 2015/12/1085 met vermelding ‘misbruik van toegangsbadge’” duidt niet op voldoende motivering zoals vereist bij Artikel 2 van de Wet van 29 juli 1991, terwijl evenmin de juridische en feitelijke overwegingen worden vermeld;

Er is zelfs geen sprake van enige juridische vermelding van de overweging die aan de grondslag liggen van de beslissing.”

Beoordeling

12. Artikel 2, § 1, 3°, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ (hierna: het algemeen procedurereglement) vereist dat het verzoekschrift tot nietigverklaring “een uiteenzetting van de feiten en de middelen” bevat. Onder ‘middel’ in de zin van artikel 2, § 1, 3°, van het algemeen procedurereglement wordt verstaan: een voldoende duidelijke omschrijving van de rechtsregel of het rechtsbeginsel waarvan de schending wordt ingeroepen, alsook van de wijze waarop die rechtsregel of dat rechtsbeginsel door de bestreden beslissing wordt geschonden.

Opdat een door haar aangevoerd middel ontvankelijk zou zijn, dient een verzoekende partij derhalve niet alleen duidelijk te maken welke

rechtsregel of welk rechtsbeginsel zij geschonden acht, maar ook op welke wijze, naar haar oordeel, die rechtsregel of dat rechtsbeginsel door de bestreden beslissing wordt miskend.

13. Verzoeker beperkt zich in zijn inleidend verzoekschrift tot een loutere verwijzing naar de artikelen 2 en 3 van de formelemotiveringswet, zonder uiteen te zetten waarom die wetsbepalingen door de bestreden beslissingen zouden zijn geschonden. Dit klemmt des te meer nu de bestreden beslissingen respectievelijk vier en zes bladzijden met formele aanhalingen en overwegingen omvatten en verzoeker niet in het minst aangeeft op welke wijze deze redengeving zou tekortschieten.

14. De toelichting die verzoeker in zijn memorie van wederantwoord dienaangaande verstrekt, is laattijdig en overigens ook niet ter zake, aangezien ze betrekking heeft op de beslissing van de hiërarchische meerdere van 14 januari 2016 waarbij wordt voorgesteld verzoeker in het belang van de dienst te schorsen. Verzoeker legt niet in het minst uit hoe zijn vaststellingen met betrekking tot de motivering van dat voorstel, dat losstaat van de bestreden beslissingen, de motivering van die beslissingen zouden kunnen aantasten.

15. De door de verwerende partij opgeworpen exceptie van onontvankelijkheid van het middel is gegrond.

Het tweede middel is niet ontvankelijk.

C. Derde middel

Standpunt van de partijen

16. Verzoeker ontleent een derde middel aan de “[v]erhouding tussen de feiten en de administratieve maatregelen”. Hij voert aan dat de beslissing tot afzetting niet in verhouding staat tot de hem ten laste gelegde feiten, vooral omdat

niet werd onderzocht en vastgesteld hoe dikwijls en hoe lang hij van de valse badge gebruik heeft gemaakt. Verzoeker stelt dat de ernst van de feiten bepalend is voor de sanctie die wordt genomen. De omvang van de feiten wordt evenwel niet weergegeven en is niet terug te vinden in het dossier. Er wordt niet vermeld hoe dikwijls de feiten werden gepleegd en hoe lang hij afwezig is geweest. Volgens verzoeker is hij ook in zijn rechten van verdediging geschaad, doordat de feiten niet nauwkeurig genoeg zijn omschreven.

17. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat verzoeker heeft verzuimd de precieze rechtsregel aan te duiden die zij zou hebben miskend.

Voorts laat zij gelden dat de aan verzoeker ten laste gelegde feiten wel degelijk nauwkeurig zijn omschreven, zodat verzoeker niet in zijn rechten van verdediging is geschaad. Tijdens de interne procedure of voor de beroepscommissie heeft hij overigens niet ingeroepen dat de feiten onduidelijk zouden zijn, zodat het middel ook om die reden onontvankelijk is.

18. In zijn memorie van wederantwoord herhaalt verzoeker dat “[d]e ernst van de feiten, en vooral wat de duur betreft en de hoeveelheid van het gebruik van de valse badge, [...] bepalend [zijn] voor de sancties die worden genomen”.

Met betrekking tot de eerbiediging van zijn rechten van verdediging stelt hij nog dat “[d]e enige vermelding ‘ontvangst van een vervalste badge’ en ‘het in omloop brengen en gebruiken van een vervalste badge vanaf de zomer van 2014 om zo langer buiten te kunnen blijven’, [...] geen voldoende omschrijving van de ten laste legging en een veel al te gemene formulering [is]”.

Beoordeling

a. Ontvankelijkheid van het middel

19. Zoals *sub* 12 gesteld, dient een verzoekende partij, opdat het middel dat zij aanvoert ontvankelijk zou zijn, onder meer voldoende duidelijk te maken van welke rechtsregel of welk rechtsbeginsel zij de schending aanvoert.

De vereiste om een middel voldoende duidelijk en nauwkeurig in het inleidend verzoekschrift te formuleren strekt ertoe het tegensprekelijke karakter van de schriftelijke procedure en de rechten van verdediging van de verwerende partij te waarborgen.

Hieruit volgt dat indien een verzoekende partij geen precieze aanduiding geeft van de rechtsregel of het rechtsbeginsel dat zij geschonden acht, tot de onontvankelijkheid van het middel moet worden besloten, tenzij haar uiteenzetting zowel aan de verwerende partij als aan de Raad van State toelaat om de geschonden geachte bepaling(en) en beginselen te identificeren.

20.1. In dit geval blijkt uit het verweer van de verwerende partij dat zij in de uiteenzetting van het middel in het inleidend verzoekschrift heeft kunnen lezen dat volgens verzoeker het onderzoek onzorgvuldig werd gevoerd, de opgelegde tuchtsanctie niet in verhouding staat tot de ernst van de feiten en zijn rechten van verdediging geschonden zijn doordat de feiten onvoldoende nauwkeurig zijn omschreven.

Ook de Raad van State begrijpt het middel in die zin.

Aldus laat de uiteenzetting van het middel in het inleidend verzoekschrift toe te begrijpen dat verzoeker de schending aanvoert van het zorgvuldigheidsbeginsel, het evenredigheidsbeginsel en de rechten van verdediging.

20.2. De eerste exceptie van de verwerende partij wordt dan ook verworpen.

21.1. In de mate dat de verwerende partij opwerpt dat verzoeker heeft verzuimd om in de loop van de administratieve procedure aan te voeren dat de feiten niet nauwkeurig zijn omschreven en hij deze grief thans niet voor het eerst voor de Raad van State kan aanvoeren, moet worden opgemerkt dat verzoeker in de procedure voor de beroepscommissie heeft laten gelden dat “[d]e feiten [...] zeer algemeen [zijn] gesteld” en dat “concrete gegevens om dit alles te staven [...] in het geheel niet terug [te vinden zijn]”.

21.2. De tweede exceptie van de verwerende partij mist aldus feitelijke grondslag.

b. gegrondheid van het middel

22. In de mate dat verzoeker aanvoert dat het onderzoek niet zorgvuldig is gebeurd, volstaat het te verwijzen naar de beoordeling van het eerste middel waarbij is vastgesteld dat verzoeker regelmatig misbruik van een ongeldige toegangsbadge heeft toegegeven en dat uit dit gegeven als zodanig reeds een tekortkoming aan de beroepsplichten kan worden afgeleid, die tuchtrechtelijk kan worden gesanctioneerd.

23.1. In de mate dat verzoeker stelt dat de beslissing tot afzetting niet in verhouding staat tot de ernst van de feiten, voert hij – zoals *sub* 20.1 is aangenomen – een schending van het evenredigheidsbeginsel aan.

23.2. Bij het bepalen van de aard en de zwaarte van de tuchtstraf beschikt de tuchtoverheid over een ruime appreciatiebevoegdheid, die de redelijkheid als grens heeft. Zij moet daarbij rekening houden met de aard van de ten laste gelegde feiten, de tuchtrechtelijk vervolgde persoon, de omstandigheden waarin de feiten zijn gepleegd, de goede werking van de dienst en de weerslag van de inbreuk

en de bestraffing op het gedrag van andere personeelsleden. De Raad van State vermag zich bij de beoordeling van de redelijkheid van de opgelegde tuchtstraf niet in de plaats van de tuchtoverheid te stellen. Hij vermag enkel een volkomen in wanverhouding tot de fout staande straf als onwettig te kwalificeren, dit is een straf waarvan het in redelijkheid ondenkbaar is dat enige overheid ze voor die fout zou opleggen.

23.3. Luidens artikel 78, § 1, van het administratief statuut van de postambtenaren kunnen de volgende tuchtstraffen worden uitgesproken:

1° de blaam;

2° de inhouding van 20% van de brutowedde gedurende maximum dertig dagen;

3° de tuchtschorsing;

4° de terugzetting in klasse;

5° de afzetting.

23.4. In dit geval heeft de verwerende partij geopteerd voor de zwaarste tuchtsanctie, de afzetting.

Zij stelt dat zij een absoluut vertrouwen moet kunnen hebben in personeelsleden met een verantwoordelijke functie, zoals verzoeker, en dat door verzoekers misleiding van de hiërarchie over zijn aanwezigheden op het werk, het vertrouwen dat de nv bpost en de hiërarchie in verzoeker dienen te hebben, op onherstelbare wijze is geschonden waardoor een verdere tewerkstelling van verzoeker onmogelijk is geworden. De afzetting is volgens de verwerende partij bijgevolg de enige mogelijke sanctie omdat dit bij de nv bpost de enige tuchtstraf is die een einde maakt aan de arbeidsrelatie.

23.5. Het is aannemelijk dat het aan verzoeker ten laste gelegde misbruik van een ongeldige toegangsbadge om zijn werkuren te manipuleren, dat als zodanig vaststaat en waarvan verzoeker zelf heeft verklaard dat het zich “regelmatig” voordeed, het vertrouwen dat de verwerende partij in verzoeker moet kunnen hebben, op zijn minst op een zeer ernstige wijze heeft aangetast. De ver-

werende partij gaat de grenzen van haar discretionaire beoordelingsvrijheid niet te buiten wanneer zij oordeelt dat een verdere samenwerking met verzoeker, aan wie een “verantwoordelijke functie” wordt toegeschreven, om die reden uitgesloten is. Dit laatste heeft de verwerende partij ertoe gebracht een tuchtstraf op te leggen die een einde maakt aan die onmogelijk geachte samenwerking. Uit het voormelde artikel 78, § 1, van het administratief statuut blijkt dat daartoe slechts in één tuchtstraf is voorzien, namelijk de tuchtstraf van de afzetting.

23.6. De opgelegde tuchtstraf kan derhalve niet als een onredelijke of onevenredige tuchtstraf worden beschouwd.

24. In de mate dat verzoeker laat gelden dat zijn rechten van verdediging zijn geschonden doordat de feiten niet nauwkeurig genoeg zijn omschreven, moet worden opgemerkt dat verzoeker meermaals de mogelijkheid heeft gehad om zich uitvoerig tegen de hem ten laste gelegde feiten te verdedigen: hij werd omtrent de feiten gehoord, hij heeft een bijkomende verklaring naar aanleiding van het voorstel tot afzetting ingediend en hij werd daarna nogmaals gehoord door de beroepscommissie. Verzoeker heeft de feiten, zoals ze in de bestreden beslissingen aan hem ten laste worden gelegd, steeds toegegeven. Zoals hiervóór reeds werd vastgesteld, heeft verzoeker regelmatig misbruik van een ongeldige toegangsbadge bekend en vereist dit gegeven als zodanig, met het oog op een tuchtrechtelijke bestraffing, niet noodzakelijk verder onderzoek. Het behoeft ook geen nadere verduidelijking. Van een schending van verzoekers rechten van verdediging is dan ook geen sprake.

25. Het derde middel is in geen van zijn onderdelen gegrond.

D. Vierde middel

Standpunt van de partijen

26. Verzoeker voert in een vierde middel “[t]egenstrijdigheid in de beslissing” aan. Hij licht het middel toe als volgt:

“Reeds bij beslissing van 14/01/2016 werd Peter Rysman uit de dienst verwijderd met ingang van 14/01/2016 terwijl volgens de beslissing van [de *chief human resources officer* van de nv bpost] dd 18/01/2016 beslist werd om de bezoldiging van Peter Rysman te verminderen en hem het recht te ontzeggen zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging te laten gelden;

Er bestaat dus tegenstrijdigheid tussen de beslissingen van 14/01/2016 en de uiteindelijke beslissing van 18/01/2016.”

27. De verwerende partij werpt op dat het middel niet ontvankelijk is, omdat verzoeker geen rechtsregel aanduidt die zij zou hebben geschonden. Voorts acht zij het middel onontvankelijk omdat het onduidelijk is. Zij merkt ook op dat verzoeker deze grief nooit tijdens de interne procedure, noch tijdens de procedure voor de beroepscommissie heeft aangevoerd en hij daardoor het recht heeft verloren om deze grief nu in de procedure voor de Raad van State te laten gelden.

In de mate dat het middel toch ontvankelijk zou worden bevonden, werpt zij op dat het slechts kan leiden tot de nietigverklaring van de eerste bestreden beslissing, omdat het enkel op die beslissing betrekking heeft.

28. In zijn memorie van wederantwoord repliceert verzoeker:

“Als rechtsregel geldt uiteraard de eigen reglementering van bpost;

Bij beslissing van 18/05/2016 ondertekend door [de *manager support, quality & account*] wordt beslist: enig artikel: ‘De heer Peter, Michel, Alex Rysman wordt afgezet met ingang van heden. Deze beslissing zal aan betrokkene worden betekend op dezelfde dag, nl. op 18/05/2016, wordt beslist door de Chief Human Ressource Officer als volgt: Artikel 1: de heer Peter Rysman kan zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hoger wedde niet doen gelden met ingang van 18/01/2016 – Artikel 2: de normale activiteitswedde van betrokkene wordt verminderd met ingang van 18/01/2016, de inhouding van de

wedde mag niet meer bedragen dan bepaald in Artikel 23, 2° lid van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemer, noch mag de wedde worden terug gebracht tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsvergoeding waarop hij recht zou hebben indien het stelsel van sociale zekerheid van de bezoldigde werknemer genoot.’

Verwerende partij beweert thans dat de beslissing van [de *manager support, quality & account*] slechts een voorstel tot schorsing in het belang van de dienst betreft;

Nochtans is deze bewering onterecht vermits de beslissing van 18/05/2016 ondertekend door [de *manager support, quality & account*] geen voorstel betreft, maar wel een beslissing als volgt geformuleerd: ‘Beslist: enig artikel: De heer Peter, Michel, Alex Rysman wordt afgezet met ingang vanaf heden. Deze beslissing zal aan betrokkene worden betekend.’

Het gaat hier dus wel degelijk om een definitieve beslissing en geen voorstel.”

Beoordeling

29. Verzoeker maakt in de uiteenzetting van het middel in zijn inleidend verzoekschrift niet duidelijk welke rechtsregel of welk rechtsbeginsel hij geschonden acht, laat staan op welke wijze die schending zich zou voordoen. Hij maakt ook helemaal niet duidelijk waaruit de aangevoerde tegenstrijdigheid tussen de beslissing van 14 januari 2016 en de beslissing van 18 januari 2016 zou bestaan.

Deze vaststellingen doen besluiten tot de onontvankelijkheid van het middel.

Verzoekers toelichting van het middel in zijn memorie van wederantwoord is laattijdig. Hoe dan ook laat ze allerm minst enige “[t]egenstrijdigheid in de beslissing” begrijpen. Evenzeer is het een raadsel hoe “uiteraard de eigen reglementering van bpost” zou zijn geschonden.

30. De door de verwerende partij opgeworpen exceptie van onontvankelijkheid van het middel is gegrond.

Het vierde middel is niet ontvankelijk.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

31. Verzoeker voert in een vijfde middel de schending aan van artikel 79 van het administratief statuut. Hij licht toe dat volgens deze statutaire bepaling een tuchtstraf moet worden voorafgegaan door een verwittiging, terwijl in dit geval geen verwittiging werd gegeven, alleszins heeft hij ze nooit ontvangen.

32. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat de formulering van artikel 79 van het administratief statuut volgens dewelke “[d]e tuchtstraf [...] in principe [wordt] voorafgegaan door een verwittiging” erop wijst dat het gaat om een principiële regeling waarvan alleen om een bijzondere reden kan worden afgeweken.

Volgens verzoeker beschouwt de verwerende partij “de overtreding van [verzoeker] als een voortdurend misdrijf dat [...] steeds bestond, van het jaar 2013, terwijl [hij] gedurende die ganse periode geen enkele verwittiging of blaam heeft gekregen”. *In casu*, zo stelt verzoeker, lag een verwittiging wel voor de hand.

Beoordeling

33. Artikel 79 van het administratief statuut luidt als volgt:

“De tuchtstraf wordt in principe voorafgegaan door één verwittiging die door de ambtenaar wordt gevisieerd.”

De voorafgaande verwittiging, waarvan sprake in deze bepaling, heeft kennelijk tot doel de ambtenaar te waarschuwen opdat hij zijn gedrag zou verbeteren en hij een tuchtstraf zou kunnen vermijden. Aangezien een tuchtstraf volgens de bewoordingen van deze bepaling alleen “in principe” moet worden voorafgegaan door een verwittiging, sluit de afwezigheid van een dergelijke ver-

wittiging niet noodzakelijk het opleggen van iedere tuchtstraf uit. Dit is het geval wanneer de tuchtoverheid wordt geconfronteerd met een tuchtvergriep dat zo ernstig is dat het een onmiddellijk optreden zonder voorafgaande verwittiging vergt of ook nog wanneer het gaat om een feit dat de hiërarchische meerdere niet heeft kunnen voorzien en waaromtrent hij de betrokken ambtenaar bijgevolg niet heeft kunnen verwittigen. Bij dergelijke feiten staat het voormelde artikel 79 er niet aan in de weg dat onmiddellijk wordt opgetreden.

34. In dit geval heeft de verwerende partij de tuchtfeiten als zeer ernstig beschouwd, in die mate zelfs dat het vertrouwen in verzoeker erdoor op een onherstelbare wijze geschonden werd geacht, waardoor een verdere tewerkstelling van verzoeker onmogelijk werd bevonden en vervolgens werd besloten dat de afzetting de enige gepaste tuchtstraf was. Aangezien de verwerende partij zich aldus geconfronteerd zag met een “zware professionele fout” die naar haar oordeel de afzetting verantwoordde, moet worden aangenomen dat niet vereist was dat zij eerst overging tot een voorafgaande verwittiging zoals bedoeld in het voormelde artikel 79.

35. Ten overvloede zij erop gewezen dat in artikel 11, tweede lid, van de “richtlijn over de tuchtregeling bij bpost” het volgende wordt gesteld met betrekking tot de verwittiging waarvan sprake in artikel 79 van het administratief statuut:

“De verwittiging voorzien bij artikel 79 van het administratief statuut kan gegeven worden door om het even welk geschreven middel van de onmiddellijke chef maar is geen verplichte voorafgaande voorwaarde om een tuchtstraf op te leggen.”

Hierdoor wordt alleen maar bevestigd dat een tuchtstraf niet altijd door een verwittiging moet worden voorafgegaan.

36. Het vijfde middel is niet gegrond.

F. Zesde middel

Uiteenzetting van het middel

37. Verzoeker voert in een zesde middel de schending aan van artikel 83, § 3, (lees: artikel 84, § 3,) van het administratief statuut, dat bepaalt dat de tuchtvordering enkel mag slaan op feiten die zich hebben voorgedaan of werden vastgesteld binnen een periode van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de tuchtvordering werd ingesteld. Hij laat gelden dat er geen bewijs is dat hij de feiten heeft gepleegd gedurende zes maanden voorafgaand aan de datum van de tuchtmaatregel. Evenmin is er, aldus verzoeker, bewijs dat de feiten zich hebben voorgedaan binnen een periode van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de tuchtvordering is ingesteld, namelijk 14 januari 2016. Verzoeker merkt ook nog op dat in de beslissing van de *chief human resources officer* van 18 mei 2016 wordt vermeld dat de schorsing in het belang van de dienst reeds inging op 20 september 2013.

38. In zijn memorie van wederantwoord laat verzoeker nog gelden dat “[d]e beslissing van 18/05/2016 [...] wel degelijk een beslissing met rechtskracht uitgaande van de hogere overheid [betreft]”, dat uit die beslissing blijkt “dat de schorsing in het belang van de dienst reeds inging op 20/09/2013” en dat geen enkel bewijs voorhanden is “dat de feiten zich hebben voorgedaan binnen een periode van 6 maanden voorafgaand aan de datum waarop de tuchtvordering wordt ingesteld” of “dat de feiten [...] hebben plaatsgevonden binnen de 6 maanden voorafgaand aan de datum van onderzoek dat gestart is op 14/01/2016”.

Verzoeker stelt voorts nog dat er geen enkele aanwijzing is dat hij slechts in het jaar 2014 in het bezit kwam van de ongeldige badge.

Beoordeling

39. Met de verwerende partij dient te worden aangenomen dat de verwijzing in de bestreden beslissingen naar een schorsing in het belang van de dienst die op 20 september 2013 zou zijn ingegaan, een materiële vergissing betreft. Verzoeker had – zoals hij zelf heeft toegegeven – de ongeldige badge pas sedert de zomer van 2014 in zijn bezit. Uit de uiteenzetting van de feiten van de zaak blijkt dat de schorsing van verzoeker in het belang van de dienst, op grond van de hem ten laste gelegde feiten, door zijn hiërarchische meerdere op 14 januari 2016 is voorgesteld en op 18 januari 2016 door de *chief human resources officer* is goedgekeurd.

40. Artikel 84, § 3, van het administratief statuut luidt:

“De tuchtvordering mag alleen op feiten slaan die zich hebben voorgedaan of die werden vastgesteld binnen een periode van zes maanden, voorafgaand aan de datum waarop de tuchtvordering wordt ingesteld.

De termijn van zes maanden binnen dewelke een tuchtvordering moet worden opgestart wordt opgeschort door elke in het Reglement betreffende de Verloven voorziene afwezigheid van de betrokken ambtenaar.”

41. Anders dan verzoeker lijkt te beweren, is opdat voldaan zou zijn aan artikel 84, § 3, van het administratief statuut niet vereist dat de feiten zich hebben voorgedaan binnen een termijn van zes maanden voorafgaand aan de datum van de tuchtmaatregel.

Evenmin is vereist dat de feiten zich hebben voorgedaan binnen een termijn van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de tuchtvordering is ingesteld.

De verjaringstermijn van zes maanden gaat pas in na de vaststelling of de kennisname van de feiten door de tuchtoverheid. De feiten moeten als vastgesteld worden beschouwd op het ogenblik dat de tuchtoverheid voldoende nauwkeurige bewijskrachtige gegevens heeft verzameld om aan het personeelslid

een laakbare gedraging te verwijten. De tuchtvordering moet dan weer als ingesteld worden beschouwd op het ogenblik dat de bevoegde overheid duidelijk de intentie doet blijken dat de betrokkene zich voor de tuchtoverheid moet verantwoorden.

42. In dit geval heeft de tuchtoverheid op 14 januari 2016 kennisgenomen van de feiten die uiteindelijk in de bestreden beslissingen aan verzoeker ten laste zijn gelegd. Op die datum heeft verzoeker tijdens een vraaggesprek met de dienst *Security - Integrity Management* van de nv bpost, in aanwezigheid van zijn hiërarchische meerdere, die zijn tuchtoverheid is, toegegeven dat hij sedert 2014 in het bezit is van een ongeldige badge, die hij regelmatig gebruikt “o.a. op momenten dat hij langer buiten wou blijven”.

De tuchtvordering is op 10 februari 2016 ten laste van verzoeker ingesteld ingevolge het formuleren van een voorstel van tuchtstraf door zijn hiërarchische meerdere. Op dat ogenblik heeft de tuchtoverheid duidelijk te kennen gegeven dat verzoeker zich voor haar tuchtrechtelijk zou moeten verantwoorden.

De tuchtvordering is in het licht van het voorschrift van artikel 84, § 3, van het administratief statuut dan ook tijdig ingesteld.

43. Het zesde middel is niet gegrond.

G. Zevende middel

Uiteenzetting van het middel

44. Verzoeker voert in een zevende middel de schending aan van het gelijkheidsbeginsel. Hij betoogt dat tegen de persoon die hem de badge heeft overhandigd, weliswaar een tuchtprocedure is gevoerd, maar dat de beroepscommissie diens straf heeft tenietgedaan en dat betrokkene dus niet is afgezet en nog steeds in dienst is. Volgens verzoeker is het hem overhandigen van de badge,

waar hij nooit om heeft gevraagd, evenwel een zwaarder vergrijp dan het gebruik ervan.

45. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker vast dat het personeelslid dat hem de badge heeft overhandigd, wel degelijk werd gesanctioneerd. Hij voegt er echter aan toe dat het feit dat hijzelf werd afgezet, terwijl het personeelslid dat hem de badge heeft overhandigd slechts werd geschorst, wel degelijk een schending van het gelijkheidsbeginsel uitmaakt.

Beoordeling

46. Het gelijkheidsbeginsel houdt in dat een ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen of een gelijke behandeling van niet-vergelijkbare gevallen verboden is, tenzij daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording bestaat.

47. Verzoeker vergelijkt zijn geval met dat van diegene die hem de valse badge heeft overhandigd. Het gaat evenwel niet om vergelijkbare gedragingen, aangezien verzoeker de valse badge daadwerkelijk heeft gebruikt, zelfs “regelmatig”, terwijl niet blijkt dat dit ook voor zijn collega het geval is geweest. Bovendien kan bezwaarlijk met verzoeker worden aangenomen dat het overhandigen van de ongeldige badge een zwaarder vergrijp zou uitmaken dan het gebruik ervan.

48. Het zevende middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring en de vordering tot schorsing, begroot op een rolrecht van 400 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 840 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 5 december 2017, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Geert Van Haegendoren