

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

ARREST

**nr. 246.544 van 3 januari 2020
in de zaak A. 218.678/IX-8837**

In zake: Luc VERHELLEN
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Janna Bauters
kantoor houdend te 9700 Oudenaarde
Gentstraat 152
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 9 maart 2016, strekt tot de nietigverklaring van “het besluit van de ‘Chief Human Resources Officer’ bij BPost [...] d.d. 11 januari 2016 strekkende tot schorsing en afzetting van [Luc Verhellen]”.

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.

Eerste auditeur-afdelingshoofd Werner Weymeersch 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 2 december 2019.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Janna Bauters, die verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Vincent Vuylsteke, die 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 sinds 1 juli 1987 in dienst van de Post, thans de nv bpost. Op het ogenblik van het nemen van het bestreden besluit is hij als uitreiker (functieklasse D3) tewerkgesteld in het kantoor Oudenaarde Mail.

3.2. Op 23 september 2015 dient P.B., een collega van verzoeker, tegen betrokkene een klacht in bij de lokale politie van Oudenaarde wegens “bedreigingen met wapenvertoon”.

Het proces-verbaal van politie dat daarover wordt opgesteld, vermeldt de volgende verklaring van P.B.:

“Ik wens een aangifte te doen van bedreigingen met wapenvertoon op mijn persoon. Deze bedreigingen werden geuit door een collega van mij, zijnde Verhellen Luc.

Ik ben bediende bij de De Post in het sorteercentrum te Oudenaarde. Ik ben verantwoordelijk voor het sorteren van pakketten en tevens ook het rond brengen van de pakketten.

De verdachte doet dit ook. Wij zijn de twee bedienden die zich voornamelijk met de pakketten bezig houden, al worden we door verschillende collega's daarbij geholpen.

Het is zo dat het de laatste tijd enorm druk is voor de pakjesdienst en dit komt grotendeels door de organisatie die op poten werd gesteld.

Ikzelf heb met de verdachte in feite geen goede band en dit reeds sinds lange tijd. Ik ben trouwens niet alleen, de verdachte heeft zowat met iedereen reeds de nodige problemen gehad. Dit is bij mijn weten, voorlopig enkel nog maar verbaal geweest. Hij heeft met niemand trouwens een contact omdat hij zich van alles aantrekt van anderen en dat hij alles probeert te onderzoeken enzovoort.

Deze morgen kwam het terug tot een aanvaring met de verdachte. Ik had mijn pakjes reeds verdeeld over de verschillende straten en de verdachte diende dit nog te doen. Ik vroeg hem beleefd of ik mijn pakjes diende op te schuiven zodat hij meer plaats had.

Daarop begon hij opeens uit te vliegen dat ik hem moest gerust laten, en dat hij nog veel werk had en dit en dat. Ik vloog natuurlijk ook uit en verklaarde hem zot omdat hij zo heftig reageerde op een beleefde vraag. Daar was een collega getuige van en dit was [L.P.].

Toen ik dan 10 later aan mijn bureau zat om mijn documenten te klasseren, zag ik de verdachte al vloekend maar op een rustige manier naar mij toe komen. Toen hij ongeveer een meter van mij stond, haalde hij opeens een voorwerp uit zijn rechterzak. Toen hij met zijn linkerhand het lemmet opentrok, zag ik dat het een mes was. Het lemmet was ongeveer 15 a 20 cm lang. Het handvat was in hout.

Hij toonde het mes in mijn richting en zei daarbij dat hij mijn bol ging afsnijden en dat hij mij ging doodmaken. Ik antwoordde of hij niet normaal was. Een andere collega van mij, [M.L.], was daar ook getuige van. Hij zei dit ook allemaal zeer rustig en de bedreiging zelf gebeurde zelfs in het voorbijgaan. Maar zijn ogen waren zo groot, dat ik de situatie echt niet vertrouwde.

De verdachte is vervolgens achter mij gewoon weg gegaan en heeft zijn werk verder gezet. Ik ben naar de verantwoordelijke gegaan en hem dit meegedeeld. Ik had de indruk dat ze daar niet teveel gingen aan doen en ik heb hem meegedeeld dat ik klacht ging indienen bij de politie daar ik dit niet zomaar kan laten passeren.

Ik ben niet gewond maar ben wel onder die indruk van het gebeurde en zal een dokter raadplegen. Ik heb nog steeds de 'harteklop in de keel' en zie nog altijd het mes voor mijn ogen.

Ik wens dat de verdachte hierover aangesproken wordt, dat zoiets in de toekomst niet meer kan gebeuren.”

3.3. Diezelfde dag nog wordt verzoeker door de lokale politie van Oudenaarde verhoord over de voormelde feiten. Luidens het proces-verbaal van politie dat daarover wordt opgesteld, verklaart hij:

“U vraagt mij of ik in mijn eigen woorden kan en wil vertellen wat er precies is gebeurd deze voormiddag op mijn werk, in het postsorteercentrum te Oudenaarde.

Ik kan u zeggen dat ik aan het werk was, samen met onder andere [P.B.]. Op een bepaald moment vroeg ik aan [P.B.] of hij eventueel de dozen van [G.M.] voor zijn rekening wou nemen, aangezien ik al zag dat ik nooit rond zou raken. Hij antwoordde op zijn eigen typische manier dat ik mij maar zo niet bezig moest houden en dat hij die dozen niet ging behandelen.

Ik heb hem genegeerd, ben naar het toilet gegaan en heb eerst een kleine eetpauze genomen. Toen ik echter terugkwam in de sorteerruimte, stond hij nog steeds te grijnzen naar mij. Hij was bezig aan een computer en ik kwam in zijn richting gestapt om naar een scanner te gaan.

Zijn gedrag maakte mij zo kwaad, dat ik in zijn richting stapte en schuin achter hem ging staan. In een opwelling nam ik mijn mes uit mijn zak en knipte het open. Ik toonde het hem en zei ‘hiermee kan je iemand de keel over snijden’. Ik had natuurlijk nooit de bedoeling om dit ook werkelijk te doen. Ik wou hem gewoon op zijn plaats zetten. Ik heb mijn mes ook onmiddellijk terug weggestopt en ben verder gaan werken.

[P.B.] riep nog dat ik zeker gek was en begon voor iedereen te roepen dat hij bedreigd was.

U vraagt mij of ik steeds een mes op zak heb.

Ik kan u zeggen dat dit mes tot mijn werkuitrusting behoort. Ik heb dit nodig om dozen open te snijden of koord af te snijden. Het zit dan ook steeds in de zak van mijn werkkledij. Na afloop van de werkdag, berg ik het op in mijn kast op het werk.

U vraagt me of ik al eerder problemen heb gehad met [P.B.] of andere collega's.

Het is zo dat [P.B.] later begint met werken dan ik en ook steeds eerder klaar is. Het is enorm frustrerend dat het werk niet eerlijk wordt verdeeld. Ik heb dit al aangekaart bij de chef, maar blijkbaar verandert er niets. Enkel op maandag kan ik stoppen met werken op het voorziene uur, alle andere dagen moet ik langer werken om rond te raken.

Alsof dit nog niet erg genoeg is, heeft [P.B.] van die dagen, waarop hij er blijkbaar plezier in schept, om de anderen nog wat te kleineren. Ik probeer zo vaak als mogelijk om dit te negeren, maar soms ben ik zodanig gestresseerd, dat dit moeilijk lukt. Vandaag is het mij jammer genoeg ook niet gelukt.

Met andere collega's heb ik zeker geen problemen.

U vraagt mij wat ik zelf vind van mijn daden.

Ik besef maar al te goed dat mijn gedrag absoluut niet door de beugel kan, ook al wil ik nogmaals benadrukken dat ik nooit, maar dan ook nooit, de intentie heb gehad om [P.B.] te verwonden of het mes effectief te gebruiken.

Ik heb er spijt van en begrijp dat dit niet de juiste manier was om mijn ongenoegen te uiten.

U vraagt me of ik nog iets wens toe te voegen.

Ik kan enkel zeggen dat ik enorm onder druk sta op het werk: er is te veel werk om in de voorziene tijd te kunnen afhandelen en het verkeer zit altijd vast. Ik voel mij daar echt gestresseerd door en waarschijnlijk heeft dit ook gezorgd voor mijn foute reactie vandaag.

Ik wil trouwens nog zeggen dat ik zeker bereid ben om mijn excuses aan te bieden aan [P.B.].”

3.4. Op 24 september 2015 richt de *mail center manager* van het Mail Center Oudenaarde een schriftelijke vraag om inlichtingen omtrent het incident aan verzoeker.

Verzoeker antwoordt met verwijzing naar kopies van het proces-verbaal van politie.

3.5. Eveneens op 24 september 2015 richt de personeelsbeheerder van het Mail Center Oudenaarde een schriftelijke vraag om inlichtingen over het incident aan (eerste) getuige L.P.

Deze getuige antwoordt:

“Rond 10u00 zat ik te werken aan de computer met mijn rug naar [P.B.]. Ik hoorde [P.B.] aan Luc Verhellen vragen of zijn pakjes niet in de weg lagen om met de container door te kunnen. Hij vroeg dit op een normale, beleefde manier. Daarop kwam het antwoord van Luc als zijnde dat Peter met hem aan het lachen was. Ook dat hij nog veel te sorteren had en niet wenste uitgelachen te worden ... met stemverheffing. [P.B.] is toen uitgevlogen dat hij dit niet meer neemt.”

3.6. Nog op 24 september 2015 stelt de *mail center manager* voor om verzoeker onmiddellijk in het belang van de dienst te schorsen. Zij stelt dat het gaat om “een zeer zwaarwichtig feit, nl. het bedreigen van een collega met een wapen, waardoor een verdere tewerkstelling binnen bpost momenteel onmogelijk is geworden”.

De *chief human resources officer* van de nv bpost verleent op 29 september 2015 zijn akkoord.

Verzoeker stelt er beroep tegen in bij de commissie van beroep.

3.7. Op 28 september 2015 richt de *teamleader* van het Mail Center Oudenaarde een schriftelijke vraag om inlichtingen aan P.B.

Het antwoord van P.B. stemt overeen met zijn verklaring bij de lokale politie van Oudenaarde (zie hiervóór *sub* 3.2).

3.8. Op 12 oktober 2015 richt de *teamleader* een schriftelijke vraag om inlichtingen aan (tweede) getuige M.L. Op de vraag naar het relaas van de feiten en naar de handelingen die verzoeker stelde ten aanzien van zijn collega, antwoordt deze getuige:

“Op 23-09 was er in de voormiddag al een geruime tijd een hevige discussie wat snel ontaardde in verbale agressie met dreigementen langs beide kanten. Luc verloor echter zijn zelfbeheersing en haalde een soort zakmes/knipmes uit zijn broekzak en haalde daarmee uit richting [P.B.]”

3.9. Op 17 november 2015 stelt de *mail center manager* een tucht-procedure in ten laste van verzoeker. Zij formuleert het strafvoorstel om verzoeker af te zetten en motiveert dit als volgt:

“om op woensdag 23 september 2015 omstreeks 10u in het kantoor, na een eerdere woordenwisseling met een collega-uitreiker, deze collega op het moment dat die neerzat te hebben benaderd en met een uitgekapt mes te hebben bedreigd. Die collega heeft dezelfde dag aangifte gedaan bij de lokale politie en dhr. Verhellen heeft de feiten toegegeven in zijn verhoor.

Dergelijk gedrag kan absoluut niet getolereerd worden op de werkvloer en is en volkomen in strijd met het gedrag dat van een normaal postpersoneelslid mag verwacht worden. Bovendien is dergelijk gedrag ook een ernstige schending van de plicht van elke werknemer om zich gedurende de uitvoering van zijn werk te onthouden van al wat hetzij zijn eigen veiligheid, hetzij die van zijn collega's zou kunnen schaden (art. 2 §1 arbeidsreglement).

De hiërarchie en de collega's kunnen op geen enkele manier nog vertrouwen hebben in een personeelslid dat na een woordenwisseling, die op zich nooit valt uit te sluiten op een werkplaats, zijn collega's [bedreigt] met een wapen. Niet alleen heeft dhr. Verhellen het vertrouwen dat de hiërarchie en de collega's in hem dienen te hebben als postpersoneelslid op onherstelbare wijze geschonden, maar bovendien zou zijn verdere tewerkstelling ook een gevaar kunnen inhouden voor de veiligheid en de gezondheid van de andere personeelsleden.

Door deze onherstelbare vertrouwensbreuk en het veiligheidsrisico, is de afzetting de enige mogelijke tuchtstraf, aangezien elke andere tuchtstraf die voorzien is in het statuut van de postambtenaren een voorzetting zou betekenen van een onmogelijk geworden arbeidsrelatie.”

3.10. Verzoeker wordt uitgenodigd voor een onderhoud op 20 november 2015. Naar aanleiding daarvan richt hij twee brieven aan de *mail center manager*.

In een brief van 24 november 2015 stelt hij dat hij “zijn geduld op het werk [heeft verloren] na aanhoudende pesterijen aan zijn adres”. Hij voegt eraan toe dat de feiten moeten worden beoordeeld “binnen een kader van een enorme werkdruk en bijhorende hoge stress”, dat hij “een vlekkeloze staat van dienst van om en bij de dertig jaar” heeft en dat hij door zijn collega’s wordt omschreven als “een betrouwbare en behulpzame collega met een enorm verantwoordelijkheidsgevoel en een stipte en correcte postbode”.

Bij een brief van 30 november 2015 voegt hij verklaringen van collega’s, die volgens hem “correct [zijn] houding en karakter” weergeven. Hij stelt “een zeer goede werkkraacht [te zijn] met tonnen ervaring en inzet en dit reeds meer dan 28 jaar”. Hij wijst nogmaals op langdurige en aanhoudende pesterijen die hij heeft ondergaan en op het structurele probleem van de zeer hoge werkdruk. Met betrekking tot het gebruik van het mes, stelt hij dat hij dit reeds jaren gebruikt voor zijn werk aan de bindmachine en dat hij het in zijn locker bewaart, terwijl hem nooit is meegedeeld dat dit niet mocht. Hij is ervan overtuigd dat een meer gepaste maatregel dan de afzetting mogelijk is.

3.11. Op 2 december 2015 bevestigt de *mail center manager* dat de afzetting een gepaste straf is voor verzoeker. Zij motiveert dit als volgt:

“De verdediging van Verhellen wijst op een aantal elementen die naar haar oordeel de feiten, al dan niet gedeeltelijk, zouden kunnen rechtvaardigen. Deze elementen worden hierna kort aangehaald, met mijn oordeel daarover.

- Verhellen werd langdurig en aanhoudend gepest door [P.B.].

Mijn oordeel: De verdediging beperkt zich tot een blote bewering en levert hiervoor geen enkel concreet bewijs. Het enige dat aangebracht wordt is het oordeel van Verhellen zelf. Mr. Verhellen heeft nooit een formele of informele pestklacht ingediend tegen [P.B.]. Bovendien blijkt ook niet uit zijn eigen verhoor door de politie en de verklaring van een collega dat Verhellen vlak voor de feiten zou zijn gepest geweest of in het bijzonder werd uitgelokt door [P.B.]. Mr. Verhellen heeft het in zijn verhoor door de politie o.a. over 'het antwoorden door [P.B.] op zijn eigen typische manier dat hij zich maar zo niet bezig moest houden en dat hij de dozen niet ging behandelen'. Verder verwijt hij [P.B.] o.a. dat hij 'nog steeds stond te grijnzen naar hem'. Als Verhellen aanstoot heeft genomen aan dergelijk gedrag, kan ik uit die beschrijving niet afleiden dat [P.B.] hierbij aan het pesten was. Bovendien heeft collega [L.P.] o.a. verklaard dat [P.B.] eerst op normale en beleefde wijze aan Verhellen heeft gevraagd of zijn pakjes niet in de weg lagen, waarop Verhellen antwoordde als zijnde dat [P.B.] met hem aan het lachen was. Daarop is dan een blijkbaar hevige woordenwisseling ontstaan tussen beiden. Uit de omschrijving van die omstandigheden kan geen pestgedrag of uitlokking door [P.B.] worden afgeleid. En zelfs indien [P.B.] een ongepaste opmerking gemaakt zou hebben of ongepast gedrag t.a.v. Verhellen zou hebben vertoond, dan kan dat de feiten – die heel ernstig zijn – allerminst rechtvaardigen.

- De hoge werkdruk en bijhorende stress bij Verhellen:
Mijn oordeel: Zelfs indien Verhellen onder stress zou gestaan hebben en zelfs indien dit een structureel probleem zou zijn, dan kan dat niet verantwoord worden dat men een collega bedreigt met een mes. Het is niet ongevoerd dat een werknemer bij bpost op sommige momenten wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk en stresssituaties. Indien Verhellen meent dat dergelijke situatie zou rechtvaardigen dat hij een collega bedreigt met een mes, dan zou dat ook betekenen dat Verhellen, indien hij zou tewerkgesteld blijven bij bpost, niet kan garanderen dat hij in de toekomst dergelijk gedrag niet meer zou vertonen. Niets sluit uit dat Verhellen dan terug zal geconfronteerd worden met een moment van hoge werkdruk en de daarbij horende stress en hij terug zal overgaan tot het bedreigen van collega's of wie weet zelfs erger.
- De vlekkeloze staat van dienst van Verhellen, de gunstige oordelen door enkele collega's en het feit dat hij een zeer goede werkkraacht zou zijn
Mijn oordeel: Een vlekkeloze staat van dienst en het feit dat Verhellen een goede relatie heeft met enkele collega's, kunnen dergelijk gedrag allerminst goedpraten. Het gedrag van Verhellen was ongepast en ook niet gerechtvaardigd. Bovendien was het gedrag van Verhellen ook nog eens gevaarlijk en heeft hij de veiligheid van een collega, bewust, ernstig in het gedrang gebracht. Dergelijk gedrag is niet het gedrag van een normale werknemer van bpost, laat staan dat dergelijk gedrag het gedrag zou zijn van een zeer goede werknemer.

[B]post moet als werkgever instaan voor de veiligheid van het personeel. De heer Verhellen heeft met zijn gedrag de veiligheid van het personeel op zeer ernstige wijze in het gedrang gebracht en hij kan ook niet overtuigend aantonen dat hij in de toekomst dergelijk gedrag niet meer zal vertonen. De heer Verhellen heeft een fundamentele grens overschreden, waardoor hij het vertrouwen

dat de hiërarchie en bpост in hem dienen te hebben op onherstelbare wijze heeft geschonden De eventueel bijzondere omstandigheden op het moment van de feiten, een gunstige staat van dienst, de gunstige pleidooien door enkele collega's en het feit dat hij – naar eigen zeggen toch – een zeer goede werknemer is, kunnen die vertrouwensbreuk niet ongedaan maken.

Gezien de onherstelbare vertrouwensbreuk is alleen de afzetting een gepaste straf t.a.v. de heer Verhellen.”

Met een brief van dezelfde datum wordt verzoeker in kennis gesteld van de gemotiveerde beslissing van de *mail center manager* en van de mogelijkheid om daartegen een beroep in te stellen bij de commissie van beroep.

3.12. Op 7 december 2015 stelt verzoeker een dergelijk beroep in. Zijn raadvrouw voert in het beroepschrift aan:

“Cliënt verloor op 23 september 2015 zijn geduld op het werk na aanhoudende pesterijen aan zijn adres. Hierbij voelde de collega in kwestie – [P.B.] – zich bedreigd.

Volgens de motivering van de beslissing d.d. 2/12/2015 toont cliënt het pestgedrag van [P.B.] onvoldoende aan. Het is echter zo dat mijn cliënt dit steeds heeft trachten te negeren en hij is zo goed en zorgvuldig mogelijk zijn job blijven uitvoeren. Reden ook waarom mijn cliënt nooit klacht heeft neergelegd bij het management. U dient te begrijpen dat dit voor een werknemer een grote stap is om toe te geven dat hij op de werkvloer wordt gepest.

Aangezien diegenen die het pestgedrag kunnen beamen nog verder dienen samen te werken met [P.B.], wensten zij hieromtrent dan ook geen verklaring op papier te zetten.

De feiten dienen te worden beoordeeld binnen een kader van een enorme werkdruk en bijhorende hoge stress bij cliënt en zijn collega's. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de feiten zich afspelen ergens tussen 9u en 10u30. Op dat ogenblik is de werkdruk het hoogst én komen een aantal postmannen terug uit een zeer drukke ochtendspits. Cliënt heeft deze problematiek reeds vroeger aangekaart door middel van de BPeople enquête, doch zonder gevolg.

Dat blijkt overigens een structureel probleem te zijn binnen BPost. In Flash nr. 1065 d.d. 22 oktober 2015 staat onder meer [vermeld]:

‘De hoge stressklachten ... vind ik jammer en baren mij zorgen.’

‘De stressklachten blijven stabiel maar te hoog’

(Van Gerven, K.: ‘BPeople barometer: stressklachten blijven zorgen baren’, Flash nr. 1065, 2015.)

Mijn cliënt heeft een vlekkeloze staat van dienst van om en bij de dertig jaar. Hij wordt als zijn collega's beschreven als een betrouwbare en behulpzame collega met een enorm verantwoordelijkheidsgevoel en een stipte en correcte postbode. Om u een duidelijker beeld te schetsen van mijn cliënt, zal u in bijlage vier verklaringen willen vinden van collega's. Deze geven correct de houding

en karakter van mijn cliënt weer. Hij is een zeer goede werkracht met tonnen ervaring en inzet en dit reeds meer dan 28 jaar bij BPost. Hij betreurt nu ten zeerste dat hij kort zijn kalmte is verloren en dat de huidige feiten zijn gebeurd.

Kort na de feiten – met name op 9 oktober – is mijn cliënt op eigen initiatief op controle gegaan bij een psychiater. Dit toont duidelijk aan dat cliënt er alles aan doet om u te verzekeren dat een dergelijk voorval in de toekomst niet meer zal plaatsvinden. Het verslag hiervan wordt eveneens als stuk toegevoegd. Het besluit van de psychiater is duidelijk:

- Het betreft een éénmalig gebeuren waarbij hij op een impulsieve manier handelde zonder iemand te kwetsen
- Onder andere de werkdruk ligt aan de basis van zijn handelen
- Er is geen nood aan bijkomende psychologische begeleiding

Niet in het minst wijst mijn cliënt u er op dat de psychiater een verandering van werkplek en afbouw van de belasting op het werk, alsmede de inschakeling van de arbeidsgeneesheer adviseert.

Het verslag van de psychiater toont duidelijk aan dat er geen verhoogd risico is dat zich nogmaals dergelijke feiten zouden voordoen.

Geen van bovenstaande argumenten worden u aangereikt om wat zich heeft voorgedaan te minimaliseren, doch wel om dit te kaderen.

Mijn cliënt heeft éénmalig en kortstondig het geduld verloren. Hierbij is overigens niemand gewond, noch heeft hij ooit de bedoeling gehad BPost of diens klanten te benadelen.

De afzetting is dan ook een onredelijk hoge sanctie, niet in het minst aangezien het personeelslid bij de afzetting tevens zijn recht op overheidspensioen verliest. Hetgeen voor mijn cliënt specifiek zou inhouden dat hij de rechten verliest op zijn pensioen waar hij reeds 30 jaar voor heeft bijgedragen.

Wij zijn er dan ook van overtuigd dat er meer gepaste maatregelen mogelijk zijn waarbij BPost geen gemotiveerde werkracht zou verliezen met reeds 28 jaar ervaring, noch mijn cliënt een onevenredige sanctie wordt opgelegd. Zo lijken ons bijvoorbeeld de terugzetting in klasse, schorsing en/of overplaatsing tevens zeer zware, doch meer gepaste maatregelen.

Huidig schrijven en het beroep wordt u gericht onder voorbehoud van alle recht.”

3.13. Na verzoeker, bijgestaan door zijn raadvrouw, te hebben gehoord, verleent de commissie van beroep op 16 december 2015 het volgende advies:

“De feiten worden niet betwist en zijn ernstig. De leden zijn unaniem van oordeel dat gezien de feiten de schorsing in het belang van de dienst terecht was. De leden van de commissie zijn nochtans unaniem van oordeel dat de afzetting te zwaar is in verhouding tot de feiten. De verzoeker heeft een lange onberispelijke staat van dienst, er werd geen verwonding toegebracht en het ging om een beperkte bedreiging. Er moet toch een duidelijk signaal gegeven worden dat dergelijke feiten niet kunnen. De leden zijn daarom unaniem van oordeel om

voor deze feiten een terugzetting in functieklasse voor te stellen gekoppeld aan een verplaatsing bij ordemaatregel.”

3.14. Op 11 januari 2016 neemt de *chief human resources officer* het thans bestreden besluit luidens hetwelk verzoeker zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde niet [kan] doen gelden met ingang van 1 oktober 2015 (artikel 1), de normale activiteitswedde van verzoeker wordt verminderd met ingang van 1 oktober 2015 (artikel 2) en verzoeker “met ingang vanaf heden” wordt afgezet (artikel 3).

Hij overweegt als volgt:

“Overwegende dat de commissie van beroep akkoord is met de schorsing in het belang van de dienst, waardoor deze overeenkomstig artikel 104 §2 van het administratief statuut van de postambtenaren definitief is geworden;

Overwegende dat akkoord kan gegaan worden met het standpunt van de leden van de commissie van beroep, dat de feiten niet betwist worden en ernstig zijn;

Overwegende dat akkoord kan gegaan worden met het standpunt van de leden van de commissie van beroep dat dergelijk feiten niet kunnen;

Overwegende dat ik niet akkoord ben met het argument van de verdediging en van de leden van de commissie van beroep dat de afzetting een te zware straf is voor de feiten o.a. omdat Luc Verhellen een onberispelijke loopbaan van 30 jaar heeft. Ik kan hierin [*de mail center manager*] bijtreden die daaromtrent van oordeel is dat een vlekkeloze staat van dienst en een goede relatie met collega's dergelijk gedrag allerm minst kunnen goedpraten. Het bedreigen van een persoon met een mes in een situatie waarbij er geen gevaar was voor de heer Verhellen zelf, zodat er geen sprake kan zijn van zelfverdediging of iets dergelijks, is in die omstandigheden steeds een zeer ernstig feit dat losstaat van de wijze en duurtijd van dienen van de dader. Het gaat om gedrag dat volledig in tegenspraak is met het gedrag van een normaal voorzichtig personeelslid van bpost in dezelfde omstandigheden. Door dit gedrag heeft de heer Verhellen een fundamentele grens van eerbied voor de integriteit en de veiligheid van een collega zodanig overschreden dat het vertrouwen in hem op een onherstelbare wijze werd geschonden. Een formeel onberispelijke loopbaan van 30 jaar, kan die vertrouwensbreuk niet ongedaan maken;

Overwegende dat ik niet akkoord ben met het argument van de verdediging en van de leden van de commissie dat de afzetting een te zware straf is voor de feiten o.a. omdat er geen verwonding werd toegebracht. Het is bewezen dat Luc Verhellen zijn collega bedreigd heeft met een mes. Het gaat hier om een bruut geval van messentrekken op de werkvloer. Een personeelslid dat zich hieraan schuldig maakt, hoort niet thuis bij bpost en dient geen tweede kans te krijgen. Indien men het standpunt van de verdediging en van de leden van de commissie

zou volgen, zou dat betekenen dat een personeelslid dat een onberispelijke staat van dienst heeft, slechts zou kunnen afgezet worden nadat hij een andere personeelslid effectief heeft verwond met een wapen. Het bedreigen van een ander personeelslid, zelfs met de dood, zou daartoe niet volstaan en dan zou bpost nog steeds vertrouwen moeten hebben in iemand die zich schuldig maakt aan dergelijk gedrag. Het volgen van dergelijk standpunt zou een totaal verkeerd signaal geven aan de andere personeelsleden van bpost en volledig in tegenspraak zijn met de plicht van bpost om te waken over de veiligheid van het personeel. Het bedreigen van een collega met een mes is buitensporig gevaarlijk gedrag, het is daarbij niet vereist dat er maar pas sprake kan zijn van een onherstelbare vertrouwensbreuk als er ook fysieke verwondingen werden toegebracht. En zelfs als er geen fysieke verwonding werd toegebracht, mag er toch van uitgegaan worden dat dergelijke bedreiging wel mentale gevolgen heeft op het slachtoffer;

Overwegende dat ik niet akkoord ben met het argument van de leden van de commissie van beroep dat de afzetting een te zware straf is voor de feiten o.a. omdat het ging om een beperkte bedreiging. Het is niet duidelijk wat de leden bedoelen met een beperkte bedreiging. Indien ze bedoelen dat er geen verwonding werd toegebracht, dan werd daarop hierboven al op geantwoord. In dat geval dient ook nog opgemerkt te worden dat indien er een verwonding zou toegebracht zijn, er niet echt meer sprake zou zijn van een bedreiging, maar wel van het toebrengen van verwondingen aan een collega met een mes. Indien de leden van de commissie bedoelen dat de bedreiging beperkt was in de tijd, dan is dat ook geen argument om de ernst ervan af te zwakken. De bedreiging gebeurde onverwacht t.a.v. het slachtoffer, met een opengeknipt mes en onder het uitspreken van een verbale bedreiging. Ik kan daarin alleen maar een ernstige bedreiging herkennen en zeker geen beperkte;

Overwegende dat ik ook niet akkoord kan gaan met het argument van de verdediging dat de afzetting onevenredig is o.a. omdat uit het doktersattest van de psychiater zou blijken dat dergelijk voorval niet meer zou plaatsvinden in de toekomst daar het slechts om een éénmalig gebeuren zou gaan waarbij Verhellen op een impulsieve manier handelde zonder iemand te kwetsen, dat de werkdruk aan de basis ervan zou liggen en dat er geen nood is aan bijkomende psychologische begeleiding. Zoals hierboven al gesteld was de daad van de heer Verhellen zo ernstig en zo gevaarlijk t.a.v. zijn collega, dat het vertrouwen in hem op onherstelbare wijze werd geschonden. Het feit dat de psychiater zou stellen dat dergelijk gedrag zich niet zal herhalen – wat ik overigens niet kan afleiden uit het doktersattest – is niet van die aard om de vertrouwensbreuk te herstellen. Bovendien kan ook het feit dat stress aan de basis zou liggen van de feiten mij er niet van overtuigen dat de heer Verhellen niet schuldig is aan de feiten. Stress op het werk, kan dergelijk gedrag op geen enkele manier rechtvaardigen. Uit het dokterattest blijkt ook niet dat er sprake is van een medische stoornis die het gedrag van de heer Verhellen zou kunnen verschonen?, integendeel zelfs. De arts stelt dat de heer Verhellen een blanco voorgeschiedenis heeft en dat er nooit eerder stoornissen van de impulscontrole werden vastgesteld. De arts is ook van oordeel dat er geen bijkomende psychologische begeleiding noodzakelijk is. Uit het medisch attest blijkt dus niet dat de heer Verhellen niet of verminderd schuldig is aan de gepleegde feiten. De feiten zijn

ernstig en de heer Verhellen is er schuldig aan. Ook het doktersattest kan mij er niet van overtuigen dat de afzetting onevenredig is met de gepleegde feiten;

Overwegende dat de afzetting, zoals opgelegd door [de *mail center manager*] de enige mogelijke straf is die in overeenstemming is met de ernst van de feiten en de onherstelbare vertrouwensbreuk die daardoor is ontstaan. Bovendien ben ik van oordeel dat, gezien de ernst van de feiten en de plicht om te waken over de veiligheid van het personeel, een tuchtstraf in dit geval ook een afschrikkend effect moet hebben, zodat er toe bijgedragen wordt dat andere personeelsleden zich ervan zullen onthouden om collega's te bedreigen met een mes, ongeacht de omstandigheden. Dat de andere straffen die voorzien zijn in het administratief statuut van de postambtenaren, nl. de blaam, de inhouding van 20% van de bruto wedde, de tuchtschorsing en de terugzetting in functieklasse, zouden dat afschrikwekkend effect niet hebben en zouden elk een voortzetting van een onmogelijk geworden samenwerking inhouden;

Overwegende dat de bepaling in het artikel 104 §2 van het administratief statuut van de postambtenaren, mij toelaat om af te wijken van een unaniem gunstig advies van de Commissie van beroep.”

IV. Onderzoek van de middelen

Voorafgaandelijk

4. Zoals hierna zal blijken, voert verzoeker in verscheidene middelen uitdrukkelijk of impliciet de schending aan van de wet van 17 januari 2003 ‘met betrekking tot het statuut van de regulator van de Belgische post- en telecommunicatiesector’ (hierna: de wet van 17 januari 2003), alsook “het K.B. d.d. 11 januari 2007 betreffende het administratief statuut van de postambtenaren” waarmee hij allicht doelt op het koninklijk besluit van 11 januari 2007 ‘tot vaststelling van het administratief statuut van het personeel van het Belgisch Instituut voor postdiensten en telecommunicatie’ (hierna: het koninklijk besluit van 11 januari 2007).

5. Met de verwerende partij moet worden vastgesteld dat noch de voornoemde wet, noch het voornoemde koninklijk besluit als zodanig van toepassing is op de nv bpost.

De bedoelde middelen zullen dan ook niet ontvankelijk worden bevonden voor zover ze de schending van die wet of dat koninklijk besluit aanvoeren.

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van artikel 104, § 2, van het koninklijk besluit van 11 januari 2007, “gekoppeld aan de bevoegdheidsoverschrijding, minstens machtsafwending en aan de schending van de motiveringsplicht zoals vastgelegd in artikelen 2 en 3 van de Wet van 29 juli 1991 inzake de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen [...] alsook de motiveringsplicht, het zorgvuldigheidsbeginsel en vertrouwensbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur”.

In een *eerste middelonderdeel* betoogt verzoeker dat niet de *chief human resources officer* van de nv bpost bevoegd was om het bestreden besluit te nemen, maar wel “de Raad” zoals bedoeld in de artikelen 1, 3°, en 104 van het koninklijk besluit van 11 januari 2007 en artikel 17, § 1, van de wet van 17 januari 2003. Uit de onbevoegdheid van de *chief human resources officer* leidt verzoeker af dat er “[m]instens [...] sprake [is] van machtsafwending”.

In een *tweede middelonderdeel* doet hij gelden dat het bestreden besluit gesteund wordt op het “administratief statuut van de postambtenaren”, zonder nadere specificatie over welke reglementering het gaat, terwijl op grond van de motiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel mag worden verwacht dat de naam, de vorm en de datum worden vermeld van de reglementering waarop de *chief human resources officer* zijn bevoegdheid steunt.

In een *derde middelonderdeel* stelt verzoeker dat “de [*chief human resources officer*] in de bestreden beslissing afwijkt van het collegiaal

advies van de Raad van Beroep zonder omstandige motivering”. Dit maakt volgens hem een schending uit van de bijzondere motiveringsplicht die is bepaald in artikel 104, § 3, van het koninklijk besluit van 11 januari 2007. Hij licht toe dat het bestreden besluit niet ingaat op de “tegenindicaties”, namelijk het feit dat niemand werd verwond, het gegeven dat het ging om een eenmalig feit, de context, de afwezigheid van weerslag op de werking van de dienst, de afwezigheid van aantasting van het aanzien van de dienst bij het publiek, het feit dat de verwerende partij en haar klanten nooit werden benadeeld en verzoekers onberispelijke loopbaan van niet minder dan dertig jaar. Ze worden alle aan de kant geschoven omwille van “de ernst van de feiten”.

7. In zijn memorie van wederantwoord doet verzoeker nog gelden dat het bestreden besluit louter verwijst naar het “Administratief Statuut van de postambtenaren”. De verwerende partij stelt nu dat dit statuut kon worden gearchiveerd via het intranet van de nv bpost, maar hij had geen kennis van het bestaan van een dergelijk statuut. Bovendien had hij ten gevolge van zijn schorsing geen toegang meer tot de gebouwen van de nv bpost, zodat het voor hem onmogelijk was om de desbetreffende reglementering te achterhalen. Volgens verzoeker heeft de verwerende partij, door niet concreet aan te duiden op welke reglementering zij steunde, “uiterst relevante, zelfs cruciale, informatie achter[gehouden]”.

Voorts benadrukt verzoeker dat de motivering van het bestreden besluit “geenszins bijzonder of omstandiger [is] opdat [ze] zou kunnen rechtvaardigen waarom afgeweken werd van het advies van de Commissie van Beroep”.

8. In zijn laatste memorie argumenteert verzoeker nog dat “[m]eer dan louter de fysieke toegang tot de gebouwen om het reglement in te zien of het opvragen van dit document, [...] het er *in casu* over [gaat] dat [hij] geen kennis had van de grond waarop de bestreden beslissing werd gesteund”. Daardoor zijn volgens verzoeker niet alleen de formelemotiveringsplicht van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ en de beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder het motiverings- en het zorgvuldig-

heidsbeginsel geschonden, maar tevens het recht op een eerlijk proces zoals gewaarborgd door artikel 6 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens en het recht op een doeltreffende voorziening in rechte zoals bepaald in artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Beoordeling

9. Voor zover verzoeker in het middel de schending aanvoert van het koninklijk besluit van 11 januari 2007 en daarbij tevens verwijst naar de wet van 17 januari 2003 is het middel om de hiervóór *sub* 5 vermelde reden niet ontvankelijk.

10. Voor zover verzoeker het middel in zijn laatste memorie bijkomend steunt op artikel 6 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens en artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, doet hij dat laattijdig en bijgevolg niet op een ontvankelijke wijze.

11. Verzoeker verwacht voorts in het eerste middelonderdeel “machtsafwending” met machtsoverschrijding. In zoverre in het middel “machtsafwending” wordt aangevoerd, is het derhalve evenmin ontvankelijk.

12. Het bestreden besluit verwijst naar “de bepalingen vervat in hoofdstuk XI, XII en in hoofdstuk XIII van het Administratief Statuut van de Postambtenaren”. De *chief human resources officer* beroept zich in het bestreden besluit uitdrukkelijk op artikel 104, § 2, van het administratief statuut van de postambtenaren om af te wijken van het unaniem gunstige advies van de commissie van beroep.

Artikel 104, § 2, van het administratief statuut van de postambtenaren bepaalt dat indien het advies van de commissie van beroep gunstig is voor de verzoeker, het wordt gevolgd door een beslissing genomen door het lid van het directiecomité belast met de human resources of zijn afgevaardigde. De *chief*

human resources officer van de nv bpost vermocht uit deze bepaling de bevoegdheid te putten om het bestreden besluit te nemen.

Bovendien vermeldt het bestreden besluit met zijn verwijzing naar de toepasselijke hoofdstukken van het administratief statuut van de postambtenaren en, in het bijzonder, naar artikel 104, § 2, van dat statuut, afdoende de juridische grondslag van de opgelegde maatregel. Verzoekers bewering dat hij geen kennis zou hebben van dat administratief statuut doet daaraan helemaal geen afbreuk. De desbetreffende vermeldingen van het bestreden besluit maakten het verzoeker immers mogelijk om, zo nodig, bij de verwerende partij te informeren naar de inhoud van de aangewezen bepalingen.

13. Anders dan verzoeker het ziet, motiveert *de chieft human resources officer* in het bestreden besluit uitdrukkelijk en uitvoerig om welke redenen hij het advies van de commissie van beroep niet kan bijvallen en weerspreekt hij de argumenten van zowel verzoeker als van de leden van de commissie. Verzoeker ontkracht die motivering niet in het minst.

14. Het eerste middel is, voor zover ontvankelijk, in geen enkel van zijn onderdelen gegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

15. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van “artikelen 90 § 1 en 93 administratief statuut van de postambtenaren gekoppeld aan een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel, redelijkheidsbeginsel, evenredigheidsbeginsel, rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur”.

Hij argumenteert dat de bestreden tuchtsanctie hem werd opgelegd nog vooraleer de strafprocedure afgerond was, terwijl de strafprocedure een grote invloed kan hebben op de feitenvinding en de beoordeling door de verwerende partij. Aldus kon de verwerende partij bij de beoordeling van de tuchtsanctie geen rekening houden met alle nuttige elementen.

16. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat uit de strafprocedure is gebleken dat de feiten niet de graad van ernst hebben die er op het eerste gezicht aan de hand van de eerste verklaringen werd aan toegedicht. De procureur is immers overgegaan tot een herstelbemiddeling in strafzaken en niet tot een rechtstreekse dagvaarding. Verzoeker wijst erop dat hij derhalve niet strafrechtelijk zal moeten terechtstaan voor “de gebeurlijke feiten”.

Beoordeling

17. Voor zover verzoeker in het middel de schending aanvoert van “artikelen 90 § 1 en 93 administratief statuut van de postambtenaren” doelt hij op de desbetreffende bepalingen van het koninklijk besluit van 11 januari 2007. Om de hiervóór *sub* 5 vermelde reden is het middel in zoverre niet ontvankelijk.

18. Verzoeker wijst geen enkele bepaling aan van het administratief statuut van de postambtenaren die de verwerende partij ertoe zou verplichten haar uitspraak over de tuchtprocedure uit te stellen tot na de definitieve beslechting van de strafprocedure. Ook de in het middel aangevoerde beginselen van behoorlijk bestuur nopen de verwerende partij daar niet toe.

19. De omstandigheid dat ondertussen een bemiddeling in strafzaken is opgestart, toont alvast niet aan dat de feiten die aan verzoeker in de tuchtprocedure ten laste worden gelegd, niet bewezen zouden zijn. Bovendien staat de houding die door de procureur is aangenomen, er niet aan in de weg dat de tuchtoverheid tot haar eigen beoordeling van die feiten komt en daarbij tot het

besluit kan komen dat ze een zware tuchtstraf, zelfs de tuchtstraf van de afzetting, rechtvaardigen.

20. Het tweede middel is, voor zover ontvankelijk, evenmin gegrond.

C. Derde middel

Uiteenzetting van het middel

21. Verzoeker voert in een derde middel de schending aan van “artikel 90, §§ 1 en 3 administratief statuut van de postambtenaren en bevoegdheidsoverschrijding alsook een schending van artikelen 2 en 3 Motiveringswet, alsook van de materiële motiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur”.

Volgens verzoeker ligt geen enkel schriftelijk stuk voor met betrekking tot het onderhoud dat hij op 20 november 2015 heeft gehad met de *mail center manager*, zodat er in de beroepsprocedure geen rekening mee kon worden gehouden en deze onregelmatigheid minstens in de beroepsprocedure diende te worden opgeworpen.

Verzoeker betoogt dat de beslissing van de *mail center manager* die haar bij brief van 1 december 2015 ter kennis werd gebracht op tweeërlei vlak “artikel 90” schendt. Vooreerst heeft de *mail center manager* haar bevoegdheid overschreden “door met betrekking tot de afzetting zelf de definitieve beslissing te treffen en niet louter een voorstel te richten aan de Raad”. Bovendien heeft de *mail center manager* de mondelinge toelichting van verzoeker tijdens het onderhoud van 20 november 2015 niet schriftelijk vastgelegd.

Volgens verzoeker schendt de verwerende partij het zorgvuldigheidsbeginsel “[d]oor deze onwettigheden niet op te merken in de beslissing in

beroep”. Ook resulteert dit, aldus verzoeker, in een schending van de formele- en de materiële motiveringsplicht.

Beoordeling

22. Voor zover verzoeker in het middel de schending aanvoert van “artikel 90 §§ 1 en 3 administratief statuut van de postambtenaren” doelt hij op de desbetreffende bepalingen van het koninklijk besluit van 11 januari 2007. Om de hiervóór *sub* 5 vermelde reden is het middel in zoverre niet ontvankelijk.

23. Voor zover verzoeker doet gelden dat de *mail center manager* haar bevoegdheid heeft overschreden “door met betrekking tot de afzetting zelf de definitieve beslissing te treffen en niet louter een voorstel te richten aan de Raad”, gaat hij andermaal uit van het niet-toepasselijke koninklijk besluit van 11 januari 2007.

In dit geval blijkt daarentegen artikel 80, § 1, van het administratief statuut van de postambtenaren van toepassing, luidens hetwelk “de tuchtstraf wordt uitgesproken door de onmiddellijke chef of een andere hiërarchische overste”. Uit niets blijkt en verzoeker toont ook niet aan dat de *mail center manager* die voorgeschreven hoedanigheid niet zou hebben en derhalve niet bevoegd zou zijn om de tuchtstraf op te leggen.

24. Wat verzoekers grief betreft dat “geen enkel schriftelijk stuk voorligt betreffende het onderhoud op 20 november 2015”, moet worden vastgesteld dat verzoeker geen enkele normatieve bepaling aanwijst op grond waarvan de *mail centrum manager* een dergelijk schriftelijk stuk had moeten opstellen. In de mate dat verzoeker in de beslissing van de *mail center manager* geen afdoende antwoord zou hebben gekregen op hetgeen hij tijdens dat onderhoud had aangevoerd, kon hij dat voor de commissie van beroep aan de kaak stellen. Dat heeft hij alvast niet gedaan.

Overigens komt verzoeker ook in zijn thans voorliggend beroep tot nietigverklaring er niet toe concreet duidelijk te maken op welke wijze hij door het ontbreken van een schriftelijke neerslag van dat onderhoud in zijn belangen is geschaad.

In die omstandigheden kan ook geen schending van het zorgvuldigheidsbeginsel worden aangenomen en evenmin valt in te zien hoe het bestreden besluit aldus de formele- en de materiële motiveringsplicht zou schenden.

25. Het derde middel wordt eveneens verworpen.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

26. Verzoeker voert in een vierde middel de schending aan van “artikelen 2 en 3 van de Formele Motiveringswet, alsook van het redelijkheidsbeginsel, het motiveringsbeginsel, de zuinigheidsplicht en het evenredigheidsbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur”.

Hij argumenteert dat het bestreden besluit “een groot aantal beoordelingselementen weigert in acht te nemen”. Hij licht toe dat de verwerende partij zich enkel heeft gericht op de ernst van de feiten – “bedreiging met een wapen” zonder meer – maar geen mogelijke verzachtende omstandigheden in acht heeft genomen, zoals het feit dat niemand werd verwond, dat het ging om een eenmalig feit, dat er geen weerslag is op de werking van de dienst, dat er geen aantasting is van het aanzien van de dienst, dat hij een onberispelijke loopbaan heeft van niet minder dan dertig jaar, dat hij geen zogenaamde voorbeeldfunctie heeft en dat hij na de feiten een psychiater heeft geconsulteerd die besluit dat het om een eenmalig gebeuren gaat, dat de werkdruk aan de basis ligt van zijn handelen en dat er geen nood is aan bijkomende psychologische begeleiding.

27. In zijn memorie van wederantwoord stelt verzoeker dat de verwerende partij niet kan verwachten dat hij op voorhand alle elementen aanhaalt waarmee rekening moet worden gehouden bij het vellen van een tuchtoordeel. Wanneer er sprake is van een zodanig hoge straf als de afzetting, dient volgens verzoeker een zorgvuldig handelende overheid alle relevante aspecten en elementen in acht te nemen.

28. In zijn laatste memorie doet verzoeker nog gelden dat het niet volstaat dat de tuchtoverheid zich verschuilt achter “de ernst van de feiten”, terwijl hijzelf en de commissie van beroep deze ernst reeds hebben weerlegd. Hij voegt eraan toe dat hij de feiten niet wil bagatelliseren, maar dat hij wil duidelijk maken dat het van groot belang is dat de tuchtoverheid “de nodige redelijkheid, zorg en motivering aan de dag legt”. *In casu*, zo stelt verzoeker, staat de tuchtstraf van de afzetting niet in een evenredige verhouding tot de feiten, “minstens werd dit niet afdoende gemotiveerd”. Hij wijst er ten slotte op dat de Raad van State “in deze volle bevoegdheid” heeft, zoals wordt aangenomen door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

Beoordeling

29. Het valt vooreerst niet in te zien hoe het bestreden besluit de zuinigheidsplicht zou hebben geschonden. Dat het bestreden besluit geen rekening zou hebben gehouden met alle beoordelingselementen, zoals verzoeker beweert, heeft helemaal niets te maken met de zuinigheidsplicht als een eventueel beginsel van behoorlijk bestuur.

Voor zover het middel de schending van de zuinigheidsplicht aanvoert, is het niet ontvankelijk.

30. 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 zal daarbij rekening moeten houden met de aard van de ten laste

gelegde feiten, de tuchtrechtelijk vervolgde persoon, de omstandigheden waarin de feiten gepleegd zijn, 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 mag zich in de uitoefening van zijn wettigheidsstoezicht, bij de beoordeling van de redelijkheid van de opgelegde tuchtstraf, niet in de plaats van de tuchtoverheid stellen. Hij mag enkel een straf die volkomen in wanverhouding staat tot het begane tuchtvergriep als onwettig kwalificeren, dit is een straf waarvan het in redelijkheid ondenkbaar is dat enige andere, zorgvuldige overheid ze voor dat vergriep zou opleggen. De omstandigheid dat de Raad van State over deze aangelegenheid uitspraak doet als een rechterlijke instantie waarvan mag worden aangenomen dat zij voldoet aan de vereisten van artikel 6.1 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens noopt niet ertoe daar anders over te oordelen.

31. 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 bruto-wedde gedurende maximum dertig dagen;

3° de tuchtschorsing;

4° de terugzetting in klasse;

5° de afzetting.

32. Aangezien in het administratief statuut slechts in één tuchtstraf is voorzien die een einde kan maken aan een onmogelijk geachte voortzetting van de samenwerking, namelijk de tuchtstraf van de afzetting, heeft de tuchtoverheid in dit geval beslist die tuchtstraf op te leggen.

Op grond van de stukken van het dossier mocht de *chief human resources officer* ervan uitgaan dat de aan verzoeker ten laste gelegde feiten vaststaan en ernstig zijn. Het gaat immers om de bedreiging van een collega met een mes. In het bestreden besluit motiveert de *chief human resources officer* uitvoerig en concreet waarom hij de tuchtstraf van de afzetting verantwoord acht. Hij gaat daarbij ruimschoots in op het door de commissie van beroep gegeven advies dat hij

wat de op te leggen straf betreft niet bijvalt, evenals op de door verzoeker aangevoerde argumenten, zoals zijn onberispelijke loopbaan van dertig jaar, het feit dat er geen verwonding werd toegebracht, het feit dat het om een beperkte bedreiging ging en het voorleggen van een doktersattest. Aldus blijkt de *chief human resources officer*, anders dan verzoeker aanvoert, een weloverwogen beslissing te hebben genomen waarbij hij alle door verzoeker aangebrachte en relevante elementen heeft betrokken. Verzoeker toont niet aan dat de tuchtoverheid “relevante aspecten en elementen” over het hoofd zou hebben gezien. Het bestreden besluit is op dit vlak afdoende formeel gemotiveerd en verzoeker ontkracht de motieven van de *chief human resources officer* niet.

Rekening houdend met de ernst van de aan verzoeker ten laste gelegde feiten en de in overweging genomen gegevens kan de Raad van State er niet toe komen de beslissing van de *chief human resources officer* om aan verzoeker de tuchtstraf van de afzetting op te leggen, onredelijk of onevenredig te bevinden.

33. Het vierde middel is niet gegrond.

E. Vijfde middel

Uiteenzetting van het middel

34. Verzoeker voert in een vijfde middel de schending aan van “artikel 1 eerste aanvullend protocol EVRM”, doordat het bestreden besluit zijn afzetting beveelt, wat het verlies van pensioenrechten tot gevolg heeft waarvoor in de periode voorafgaand aan de afzetting werd bijgedragen.

Hij licht toe dat aangezien de tuchtstraf van de afzetting retroactief het verval van het recht op pensioen tot gevolg heeft, deze straf niet het algemeen belang dient zoals vereist door artikel 1 van het eerste aanvullend protocol bij het Europees Verdrag over de rechten van de mens (EVRM). Het even-

wicht tussen de bescherming van het eigendomsrecht van het individu, ook al is dit een overheidsambtenaar, en de vereisten inzake het algemeen belang werd aldus verbroken.

35. In zijn memorie van wederantwoord wijst verzoeker erop dat “[h]et arbitragehof [...] reeds [heeft] gesteld dat: ‘In tegenstelling tot het rustpensioen voor werknemers en zelfstandigen, [...] het rustpensioen in de overheidssector [wordt] beschouwd als een uitgestelde wedde’”, zodat hem *de facto* retroactief wedde wordt ontnomen, wat een schending inhoudt van artikel 1 van het eerste aanvullend protocol bij het EVRM.

Beoordeling

36. De Raad van State heeft reeds eerder geoordeeld, onder meer in zijn arresten nr. 181.466 van 25 maart 2008 en nr. 197.009 van 19 oktober 2009, dat wanneer in het geval van een afzetting aan het betrokken personeelslid niet elk pensioen is ontzegd, maar dat personeelslid zijn dienstjaren bij de overheid in aanmerking kan laten nemen in het algemeen pensioenstelsel van de privésector, waardoor geen afbreuk wordt gedaan aan het wezen van zijn pensioenrechten, er geen schending is van artikel 1 van het eerste aanvullend protocol bij het EVRM. De Raad steunt dit oordeel op het arrest L. t./België van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van 9 maart 2006.

De Raad van State bevestigt die rechtspraak ook voor de voorliggende zaak. Hij stelt daarbij vast dat verzoeker niet aantoont dat het bestreden besluit afbreuk doet aan het wezen van zijn pensioenrechten. Verzoeker betwist immers niet dat, indien artikel 50 van de wet van 21 juli 1844 ‘op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen’ in zijn geval onverkort toepassing zou krijgen, hij zijn dienstjaren bij de overheid met toepassing van de wet van 5 augustus 1968 ‘tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector en die van de privé-sector’, in aanmerking zou kunnen laten nemen in het algemeen pensioenstelsel van de privé-sector. Het blijkt aldus niet dat het even-

wicht tussen de bescherming van het eigendomsrecht van verzoeker eensdeels en de vereisten inzake het algemeen belang anderdeels in het gedrang komt.

De omstandigheid dat het rustpensioen in de overheidssector wordt beschouwd als een uitgestelde wedde doet daaraan geen afbreuk.

37. Het vijfde middel is niet gegrond.

F. Zesde middel

Uiteenzetting van het middel

38. Verzoeker voert in een zesde middel de schending aan van “het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur, alsook schending van de formele en materiële motiveringsplicht”.

Hij betoogt dat, na de bevestiging van zijn schorsing in het belang van de dienst op 29 september 2015, zijn schorsing is ingegaan op 1 oktober 2015. Stuk A.9 van het administratief dossier vermeldt evenwel dat de schorsing pas kon ingaan de dag waarop de aangetekende brief samen met formulier 93 aangetekend naar hem werd verzonden. Aangezien dat stuk tevens vermeldt dat formulier 93 werd verzonden op 5 oktober 2015, kon zijn schorsing ten vroegste op die laatstgenoemde datum ingaan. Zijn afwezigheid tot 5 oktober 2015 diende dan te worden omgezet in verlof of rust, die geen verlies van loon voor hem zouden hebben ingehouden.

39. In zijn memorie van wederantwoord doet verzoeker nog gelden dat hij “formulier 93 niet had ontvangen samen met de beslissing”, maar dat dit hem “pas achteraf [werd] overgemaakt [...] per afzonderlijke zending”.

Beoordeling

40. Daargelaten de vraag of verzoeker deze grief voor het eerst voor de Raad van State vermag aan te voeren, wat door de verwerende partij wordt betwist, moet hoe dan ook worden vastgesteld dat de grief feitelijke grondslag blijkt te missen.

De interne nota waaraan verzoeker in het middel refereert, maakt weliswaar gewag van een verzending van een kopie van formulier 93 – betreffende de schorsing in het belang van de dienst – op 5 oktober 2015. Met de verwerende partij lijkt evenwel te moeten worden aangenomen dat dit een materiële vergissing is, aangezien uit het “[o]verzicht van de status” van de desbetreffende aangetekende zending (stuk A.10 van het administratief dossier) blijkt dat die zending op 1 oktober 2015 werd gesorteerd en op 2 oktober 2015 werd geleverd.

In haar brief van 9 oktober 2015 aan de *mail center manager* bevestigt de raadvrouw van verzoeker alleszins dat haar cliënt “bij brief d.d. 1 oktober 2015, hem betekend op 2 oktober 2015” in kennis werd gesteld van zijn schorsing.

Voor zover verzoeker in zijn memorie van wederantwoord beweert dat formulier 93 niet bij die zending was gevoegd, kan niet worden ingezien hoe hij daardoor zou kunnen zijn benadeeld, aangezien uit de voormelde brief van zijn raadvrouw uitdrukkelijk blijkt dat hem alleszins kennis was gegeven van zijn schorsing in het belang van de dienst.

41. Het zesde middel wordt eveneens verworpen.

G. Zevende middel

Uiteenzetting van het middel

42. Verzoeker voert in een zevende middel de schending aan van “artikel 137 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering gekoppeld aan een schending van het zorgvuldighheidsbeginsel als algemeen beginsel van behoorlijk bestuur”.

Hij betoogt dat de werkgever overeenkomstig artikel 137 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 ‘houdende de werkloosheidsreglementering’ uiterlijk de laatste arbeidsdag het werkloosheidsbewijs dient te overhandigen aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Aangezien in dit geval het desbetreffende formulier C4 pas na 17 februari 2016 aan hem kon worden overhandigd, had de bestreden beslissing de afzetting pas op of na die datum kunnen bevelen. Volgens verzoeker betaamt het een zorgvuldig bestuur geen beslissingen te treffen waarvan het weet of minstens moet weten dat het hierdoor een andere reglementering, *in casu* het voornoemde koninklijk besluit van 25 november 1991, schendt.

43. In haar memorie van wederantwoord volhardt verzoeker dat de laattijdige verzending van het formulier C4 “demonstreert [...] dat onderhavig dossier door verwerende partij onzorgvuldig werd behandeld”.

Beoordeling

44. Artikel 137, § 1, 1°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 ‘houdende de werkloosheidsreglementering’ luidt:

“De werkgever overhandigt uit eigen beweging:
1° een ‘werkloosheidsbewijs’, aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet bedoeld in artikel 79, § 4, een einde heeft genomen, uiterlijk de laatste arbeidsdag.”

45. Verzoeker was niet door een arbeidsovereenkomst verbonden met de verwerende partij, maar was tewerkgesteld in statutair dienstverband. De desbetreffende bepaling is in dit geval dan ook niet van toepassing.

Voor zover het middel erop steunt, is het niet ontvankelijk.

46. Voor zover verzoeker doet gelden dat de handelwijze van de verwerende partij inzake het verstrekken van het werkloosheidsbewijs, aantoonde dat het bestreden besluit onzorgvuldig is genomen, kan hij niet worden bijgevalen.

Het verlenen van een werkloosheidsbewijs na een tuchtrechtelijke afzetting behoort niet tot de complexe administratieve verrichting die heeft geresulteerd in het opleggen van die tuchtmaatregel. Eventuele fouten of nalatigheden die door het bestuur daarbij zouden zijn begaan, kunnen de wettigheid van de opgelegde tuchtmaatregel niet aantasten.

Voor zover het middel van het tegendeel uitgaat, faalt het naar recht.

47. Het zevende middel wordt eveneens verworpen.

H. Achtste middel

Standpunt van de partijen

48. In zijn memorie van wederantwoord voert verzoeker een achtste middel aan, dat hij ontleent aan “[de] [s]chending van artikel 3 en 7 Richtlijn over de tuchtregeling (Toepassing van Hoofdstuk XII van het administratief statuut van de postambtenaren) gekoppeld aan een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel en vertrouwensbeginsel als algemene beginselen van behoorlijk bestuur”.

Hij stelt dat het middel gesteund is op stuk B.1 dat door de verwerende partij is neergelegd – de “richtlijn over de tuchtregeling” – waarvan hij nog geen kennis had op het ogenblik van het indienen van zijn verzoekschrift tot nietigverklaring.

Verzoeker betoogt vooreerst dat het onderzoek dat aanleiding gaf tot de tuchtprocedure, niet werd gevoerd door zijn onmiddellijke chef, zoals voorgeschreven door de artikelen 3 en 7 van de voornoemde richtlijn, maar door de *mail center manager* die hiërarchische chef was van zijn onmiddellijke chef. De meeste onderzoeksdaten werden gesteld door de hiërarchische meerdere van zijn onmiddellijke chef en laatstgenoemde werd slechts sporadisch betrokken bij het dossier. Het administratief dossier bevat geen enkel schriftelijk verslag van zijn onmiddellijke chef, noch een weergave van een mondeling relaas.

Voorts doet verzoeker gelden dat luidens artikel 3 van de voornoemde richtlijnen “[h]et onderzoek [...] zo snel mogelijk na kennisname van de feiten [dient] te worden aangevat [...] volgens de belangrijkheid van de vergrijpen”. Aangezien hem de zwaarste tuchtstraf werd opgelegd, moet ervan worden uitgegaan dat de feiten als zeer ernstig moeten worden gekwalificeerd. Het onderzoek werd echter laattijdig gestart, zo blijkt uit het feit dat hij nog de hele werkdag kon voortwerken, de onmiddellijke chef of een andere verantwoordelijke dezelfde dag geen stappen heeft ondernomen om een onderzoek te starten, pas de volgende dag aan verzoeker een schriftelijke vraag om inlichtingen werd gesteld en hem de toegang tot de gebouwen werd geweigerd en, ten slotte, ook het slachtoffer de indruk had dat er geen verdere stappen zouden worden gezet.

49. De verwerende partij werpt in haar laatste memorie op dat het middel niet op een ontvankelijke wijze in de memorie van wederantwoord nog kon worden aangevoerd. Volgens haar kan niet worden aanvaard dat een verzoekende partij vóór het instellen van haar beroep zich niet de moeite heeft getroost alle nuttige informatie te verzamelen om haar beroep uit te werken.

Beoordeling

50. De verwerende partij toont niet aan en beweert zelfs niet dat verzoeker op het ogenblik van het indienen van zijn inleidend verzoekschrift kennis diende te hebben of op zijn minst geacht mocht worden kennis te hebben van haar “richtlijn over de tuchtregeling”, die zij als stuk B.1 in haar administratief dossier heeft neergelegd en waarvan in het bestreden besluit geen sprake is.

Bijgevolg moet worden aangenomen dat verzoeker, na de kennisname van het administratief dossier, er nog een ontvankelijk middel kon aan ontlenen en uitwerken in zijn memorie van wederantwoord.

De exceptie van onontvankelijkheid van het middel is derhalve niet gegrond.

51. Het administratief statuut van de postambtenaren bepaalt niets in verband met het voeren van het tuchtonderzoek. Artikel 80, § 1, van dat statuut bepaalt wel dat de tuchtstraf wordt uitgesproken door de onmiddellijke chef of een andere hiërarchische overste. Daargelaten de vraag welke de rechtskracht is van de neergelegde “richtlijn over de tuchtregeling”, moet worden vastgesteld dat dit met even zoveel woorden ook wordt gesteld onder het hoofdstuk met betrekking tot de “bevoegde overheden” van de voornoemde richtlijn (artikel 1, § 1).

Dat in artikel 3, eerste lid, van de voornoemde richtlijn wordt gesteld dat de onmiddellijke chef verplicht is verslag uit te brengen over de door zijn ondergeschikten begane vergrijpen, staat niet in de weg aan de vaststelling dat uit artikel 80, § 1, van het administratief statuut van de postambtenaren kan worden afgeleid dat wanneer de tuchtstraf mag worden uitgesproken door “een andere hiërarchische overste” deze laatste evenzeer de bevoegdheid heeft om daartoe de nodige onderzoekshandelingen te stellen.

Dat in dit geval het onderzoek laattijdig zou zijn opgestart, kan evenmin worden aanvaard. Niet betwist is immers dat de hiërarchische chef één dag na de feiten een schriftelijke vraag om inlichtingen heeft gericht aan verzoeker. Dat verzoeker op de dag van de feiten zijn werk heeft kunnen voortzetten, doet daaraan niets af en is niet onverenigbaar met de nadien vastgestelde onherstelbare vertrouwensbreuk.

52. Het achtste middel is niet gegrond.

I. Negende middel

Standpunt van de partijen

53. Verzoeker voert in zijn memorie van wederantwoord een negende middel aan, dat hij ontleent aan “[de] [s]chending van artikel 81 Richtlijn over de tuchtregeling (Toepassing van Hoofdstuk XII van het administratief statuut van de postambtenaren) gekoppeld aan de schending van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, onder meer het fair play beginsel”.

Hij betoogt dat artikel 81 van de richtlijn over de tuchtregeling erin voorziet dat het beroep ingesteld bij de commissie van beroep een opschortende werking heeft. Hij stelde beroep in tegen zowel de schorsing in het belang van de dienst als tegen de afzetting, maar zijn schorsing werd niet opgeschort tijdens de beroepsprocedure. Ten gevolge daarvan heeft hij “op tweeledig vlak” problemen ondervonden. Vooreerst werd tijdens de duur van de beroepsprocedure een deel van zijn loon ingehouden. Voorts heeft hij niet kunnen aantonen dat hij wel nog zonder problemen kon functioneren binnen de nv bpost. Dit had dan een element geweest dat in acht moest worden genomen bij de beoordeling van de tuchtsanctie.

54. De verwerende partij werpt in haar laatste memorie op dat om dezelfde redenen als die welke zij heeft uiteengezet met betrekking tot het achtste

middel, het middel niet op een ontvankelijke wijze in de memorie van wederantwoord nog kan worden aangevoerd.

Beoordeling

55. Verzoeker steunt het middel níét op een bepaling van de “richtlijn over de tuchtregeling”, maar op artikel 81 van het administratief statuut van de postambtenaren.

Hiervóór *sub* 12 werd er reeds op gewezen dat het bestreden besluit uitdrukkelijk verwijst naar de toepasselijke bepalingen van het administratief statuut van de postambtenaren en dat verzoeker, indien hij daar geen kennis van had, bij de verwerende partij daarnaar had kunnen informeren. Dienvolgens had hij ook, indien hij artikel 81 van dat statuut geschonden achtte, daaromtrent reeds in zijn inleidend verzoekschrift een middel kunnen aanvoeren. Hij kan dat niet meer ontvankelijk pas in zijn memorie van wederantwoord doen.

Ten overvloede kan er nog op worden gewezen dat artikel 81 van het administratief statuut van de postambtenaren het beroep tegen de tuchtmaatregel betreft en níét de schorsing in het belang van de dienst, zodat het middel tevens in rechte faalt.

56. Het negende middel wordt eveneens verworpen.

BESLISSING

1. De Raad van State verworpt 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 140 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van drie januari tweeduizend twintig, 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