RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

A R R E S T

nr. 261.558 van 28 november 2024
in de zaak A. 242.751/IX-10.519

In zake : XXXX
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Peter Crispyn
kantoor houdend te 9030 Mariakerke
Mazestraat 16
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de UNIVERSITEIT GENT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Inge Derde
kantoor houdend te 9051 Gent
Drie Koningenstraat 3
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. De vordering, ingesteld op 15 augustus 2024, strekt tot de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van het bestuurscomité van het Universitair Ziekenhuis Gent van 24 juni 2024 waarbij aan verzoekster de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ wordt opgelegd.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Adjunct-auditeur Daniël Plas heeft een verslag opgesteld.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 25 november 2024.

Staatsraad Jim Deridder heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Els Baeyens, die *loco* advocaat Peter Crispyn verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Inge Derde, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Adjunct-auditeur Daniël Plas, daartoe gemachtigd bij beslissing van de auditeur-generaal van 28 februari 2024, 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. Verzoekster is op het ogenblik dat de bestreden beslissing wordt genomen statutair medewerker bij de dienst ‘centrale sterilisatieafdeling CSA1’ van het Universitair Ziekenhuis Gent (hierna: UZ Gent).

3.2. Naar aanleiding van problemen op de werkvloer verzoekt het bestuur om een onderzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten (hierna: “de preventieadviseur”). In de toelichting bij het verslag over de risicoanalyse van de preventieadviseur van 17 mei 2023 wordt het volgende aangestipt:

> “GOGW en conflicten
> Recente escalaties maken conflictsituatie op werkvloer meer zichtbaar
> - Meer openlijk gedrag
> - Escalatie in soort gedragingen
> - Meer signalen richting leidinggevenden.
>
> Gerapporteerd gedrag concentreert zich sterk rond 2 medewerkers, met name [verzoekster] en […], elk gesteund door een aantal andere medewerkers. De risico’s en gevolgen uiten zich op een verschillende manier.

- Betreffende [verzoekster]:
  - Komt reeds jaren in opspraak i.k.v. conflicten en beschreven als iemand met heel veel informele macht, creëert onveiligheid, onaantastbaarheid, vooral manipulatief en verborgen relationeel geweld, discriminatoire uitspraken, verregaand oncollegiaal en onconstructief gedrag dat als pesterijen wordt ervaren;
  - Gedrag van [verzoekster] als doelmatiger, bewust en strategisch beschreven. Het herhaaldelijk karakter is daar een belangrijk argument voor.

[…]

- Overkoepelend:
  - Beide medewerkers hebben op hun manier impact op de huidige escalatie, al kan gesteld worden dat het gedrag van [verzoekster] al veel langer een negatieve impact heeft op de teamdynamieken.
  - Beide partijen lijken ervan overtuigd in een collectieve benadering hun gelijk te halen.
  - 'Neutrale' medewerkers lijken vooral nadruk op herhaaldelijk karakter te leggen.

Eveneens collectieve gevolgen van conflictescalatie en GOGW

- Ernstige individuele aantasting van psychosociaal welzijn bij de meeste medewerkers
- Diepgeworteld onveiligheidsgevoel
- Weinig verwelkomende omstandigheden voor nieuwe medewerkers of vervangingen
- Efficiëntieverlies door actieve en passieve handelingen.

Discriminerend gedrag

- Heerst een soort "publiek geheim" over uitgesproken rechtsgezinde visie bij een groep medewerkers
- Indirecte, doch discriminerende, uitspraken
- Invloedsfeer van gedrag op sociale media bereikt het werk

Samengevat

Combinatie van vergevorderde conflictescalatie (lose-lose fase) en negatieve groepsdynamieken die al veel langer aanwezig waren, ernstige aantasting van de werksfeer en psychosociaal welzijn

- Herhalend patroon van onveiligheid, relationele spanningen en oncollegiaal tot grensoverschrijdend gedrag dat zich hoofdzakelijk concentreert rond [verzoekster] en entourage. Vormt een voedingsbodem voor vorige, huidige en potentieel toekomstige escalaties.
- Huidige escalatie oogt extremer door clash in stijlen/persoonlijkheid maar brengt vooral veel verborgen gedrag naar de oppervlakte. Rol van medewerker […] eveneens niet zuiver, echter van andere grootorde dan [verzoekster].
- Verregaande impact op de werking van de dienst

- Aandacht […] voor deze dynamieken creëert op korte termijn extra spanning, inzet is verhoogd.

Signalen collectieve normvervaging omtrent normale omgangsvormen (o.a. relationeel en collegiaal gedrag, discriminerend taalgebruik,…) en professionaliteit (o.a. constructieve houding, volgen van procedures, efficiënt werken,…)

Voorstel tot maatregelen door de Preventieadviseur Psychosociale Aspecten Advies tot psychosociale herplaatsing [verzoekster], motivering:
- Volgens het mandaat voor de preventieadviseur psychosociale aspecten binnen het herplaatsingsbeleid
- Verwijzend naar slides 28-30
- Gelet op signalen herhaaldelijk karakter
- Gelet op gerapporteerde collectieve impact
- Gelet op signalen beperkte coachability
- De werkgever binnen haar welzijnsbeleid zowel collectieve als individuele risicosituaties dient te remediëren en de PA-PA in deze specifieke arbeidssituatie van mening is dat de collectieve nood primeert binnen deze specifieke arbeidssituatie.

De PA-PA kreeg het mandaat om de specifieke arbeidssituatie te onderzoeken:
- De PA-PA kan daardoor de werkgever wijzen op de risico's verbonden aan het gedrag van [verzoekster] binnen die arbeidssituatie
- Kan de werkgever aansporen deze risico's nauwgezet op te volgen en te evalueren in een andere arbeidssituatie, gelet op de aanzienlijke kans op herhaling, ook in andere arbeidssituaties
- Kan echter geen sluitende uitspraken doen over de slaagkans van een positieve integratie in een andere arbeidssituatie. De inschatting van de match en de slaagkans van een positieve integratie met een andere arbeidssituatie ligt binnen het mandaat van de werkgever ."

3.3. Verzoekster wordt met ingang van 18 juli 2023 bij wijze van voorlopige bewarende maatregel geschorst, in afwachting van een beslissing over een meer structurele maatregel.

Met een brief van 7 september 2023 wordt aan verzoekster meegedeeld dat de ter kennis gebrachte feiten en gedragingen aanleiding kunnen geven tot een tuchtprocedure. De hiervóór vermelde toelichting bij het verslag over de risicoanalyse van de preventieadviseur van 17 mei 2023 wordt daarbij aan verzoekster meegedeeld. Verzoekster wordt door de hoofdverpleegkundige uitgenodigd voor een gesprek op 15 september 2023, dat op vraag van verzoekster

wordt uitgesteld naar 27 september 2023. Verzoekster wordt bijgestaan door haar raadsman die een verweernota neerlegt. Van het gesprek wordt een verslag opgesteld. Met een brief van 16 oktober 2023 deelt de hoofdverpleegkundige mee dat hij het tuchtdossier aan de hogere leidinggevende overmaakt en dat hij de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ voorstelt.

Op 25 oktober 2023 vindt een gesprek plaats tussen deze hogere leidinggevende en verzoekster, opnieuw bijgestaan door haar raadsman die een verweernota neerlegt. Ook van dit gesprek wordt een verslag opgesteld. Op 17 november 2023 deelt de hogere leidinggevende mee dat het tuchtdossier wordt overgemaakt aan het ‘Sectorbureau Kritieke Diensten’ (hierna: “het sectorbureau”), met het tuchtvoorstel ‘ontslag van ambtswege’. Bij die brief wordt een bijkomend verslag ‘psychosociale herplaatsing n.a.v. psychosociale risicoanalyse’ van de preventieadviseur gevoegd. Over dat nieuwe stuk stelt de hogere leidinggevende:

> “Zoals de preventieadviseur op 17 mei 2023 heeft uitgelegd, gebeurt de terugkoppeling van de resultaten van de risicoanalyse in principe collectief, tenzij indien uit die resultaten zou blijken dat er bepaalde zaken zijn die zich op het individueel niveau van één of meerdere medewerkers situeren, dan gebeurt die tergkoppeling op het individueel niveau aan de betrokken medewerker(s). Het doel van de terugkoppeling bestaat [erin] feedback te geven over de analyse zodat de medewerker(s) de situatie begrijpen en positief kunnen meewerken aan de toepassing van de maatregelen. Enkel de informatie met betrekking tot de resultaten van de risicoanalyse die toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van het doeleinde, mag worden meegedeeld. Het doel van dergelijke terugkoppeling is uw individueel aandeel op de resultaten op het vlak van het collectief psychosociaal welzijn te verduidelijken. Er moet daarbij tevens rekening gehouden worden met het vertrouwelijk karakter van bepaalde informatie, des te meer indien die informatie betrekking zou hebben op het individueel niveau van andere medewerkers.
> Ik ben van oordeel dat het voorgaande in deze casus op afdoende wijze is gebeurd.
>
> Desalniettemin heb ik bij de preventieadviseur psychosociale aspecten een uitgeschreven rapport ‘Psychosociale herplaatsing naar aanleiding van de psychosociale risicoanalyse’ opgevraagd dat u hier bij kan vinden als bijlage. Dit rapport is een aanvulling op de resultaten van de risicoanalyse zoals teruggekoppeld op 17 mei 2023 dat er toe dient om de aanleiding tot het advies tot psychosociale herplaatsing te verduidelijken. Zoals dit rapport als

het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn bovendien voldoende duidelijk waardoor een eigen onderzoek niet nodig is en dit een afdoende grond is voor een tuchtprocedure. [Verzoekster] is bovendien niet langer op de dienst aanwezig waardoor een eigen onderzoek tevens niet mogelijk is."

Met een brief van 30 november 2023 wordt verzoekster uitgenodigd om door het sectorbureau te worden gehoord op 13 december 2023. Verzoekster wordt bijgestaan door haar raadsman, die een verweernota neerlegt. Van het gesprek wordt een verslag opgesteld. Met een brief van 12 januari 2024 deelt het sectorbureau aan verzoekster mee dat het tuchtdossier is overgemaakt aan het directiecomité van het UZ Gent, met als voorstel van tuchtsanctie het 'ontslag van ambtswege'.

Verzoekster wordt met een brief van 16 januari 2024 uitgenodigd voor een hoorzitting van het directiecomité op 5 februari 2024. Verzoekster wordt bijgestaan door haar raadsman, die een verweernota neerlegt. Op 4 maart 2024 beslist het directiecomité om aan verzoekster de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' op te leggen.

Tegen die beslissing stelt verzoekster een beroep in bij de raad van beroep. Na en ingevolge dit beroep, beslist het directiecomité op 8 april 2024 tot de intrekking van de tuchtbeslissing van 4 maart 2024. Eveneens op 8 april 2024, beslist het directiecomité opnieuw om aan verzoekster de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' op te leggen. Die beslissing steunt, na de bevindingen van de preventieadviseur te hebben aangehaald, op de volgende motieven:

"Het Directiecomité weerhoudt, na grondige analyse van alle stukken uit het dossier, na [verzoekster] uitvoerig gehoord te hebben en rekening houdend met haar mondelinge toelichtingen, deze feiten en gedragingen als tuchtfeiten. Daarbij worden de verweermiddelen van [verzoekster] als volgt weerlegd en dit conform de argumentatie reeds geformuleerd door het sectorbureau KD:

1. [Verzoekster] stelt dat in de overgemaakte presentatie van de risicoanalyse bladzijden ontbreken en dat het onzorgvuldig is om op basis van dit beperkt verslag tot oordeelsvorming over te gaan.

Het verslag van de preventieadviseur dat aan [verzoekster] werd overgemaakt, betreft het verslag dat door hem op 17.05.2023 aan [verzoekster] en aan haar raadsman werd gepresenteerd. Uit de door de preventieadviseur aan [verzoekster] teruggekoppelde resultaten van de risicoanalyse, blijkt voor het Directiecomité voldoende duidelijk dat het psychosociaal welzijn van het team CSA UZ 1 ernstig in het gedrang is gebracht, en wat [verzoekster] haar individueel aandeel daarin is.
Zoals de preventieadviseur op 17.05.2023 heeft uitgelegd, gebeurt de terugkoppeling van de resultaten van de risicoanalyse in principe collectief, tenzij indien uit die resultaten zou blijken dat er bepaalde zaken zijn die zich op het individueel niveau van een of meerdere medewerkers situeren, dan gebeurt die terugkoppeling op het individueel niveau aan de betrokken medewerker(s). Het doel van de terugkoppeling bestaat erin feedback te geven over de analyse zodat de medewerker(s) de situatie begrijpen en positief kunnen meewerken aan de toepassing van de maatregelen. Enkel de informatie met betrekking tot de resultaten van de risicoanalyse die toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van het doeleinde, mag worden medegedeeld. Het doel van dergelijke terugkoppeling is het individueel aandeel van [verzoekster] op de resultaten op het vlak van het collectief psychosociaal welzijn te verduidelijken. Er moet daarbij tevens rekening gehouden worden met het vertrouwelijk karakter van bepaalde informatie, des te meer indien die informatie betrekking zou hebben op het individueel niveau van andere medewerkers.
Ook het Directiecomité is van oordeel dat het voorgaande in deze casus op afdoende wijze is gebeurd.
Desalniettemin had de hogere leidinggevende, [S.V.], bij de preventieadviseur psychosociale aspecten een uitgeschreven rapport ‘Psychosociale herplaatsing naar aanleiding van de psychosociale risicoanalyse’ opgevraagd dat aan [verzoekster] werd overgemaakt samen met het voorstel tot het opleggen van een tuchtsanctie vanuit de hoger leidinggevende aan het sectorbureau KD. Dit rapport is een aanvulling op de resultaten van de risicoanalyse zoals teruggekoppeld op 17.05.2023 dat ertoe dient om de aanleiding tot het advies tot psychosociale herplaatsing te verduidelijken. Zowel dit rapport als het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn bovendien voldoende duidelijk waardoor een eigen onderzoek niet nodig is en dit een afdoende grond is voor een tuchtprocedure. [Verzoekster] is bovendien niet langer op de dienst aanwezig waardoor een eigen onderzoek tevens niet mogelijk is.
[Verzoekster] blijft evenwel vasthouden aan de nood tot een eigen onderzoek door de overheid binnen het kader van tuchtrechtelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden waarbij zij stelt dat de overheid een eigen dienstig en deugdelijk onderzoek zou kunnen voeren ook al werd [verzoekster] geweerd van de werkvloer. Het Directiecomité benadrukt evenwel dat het van oordeel is dat zowel het rapport als het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten voldoende duidelijk zijn waardoor een eigen onderzoek niet nodig is en dit een afdoende grond is voor een tuchtprocedure. De personeelsleden en actoren werden al in alle objectiviteit en sereniteit verhoord door een onafhankelijke instantie met expertise ter

zake, m.n. de preventieadviseur psychosociale aspecten, waarna deze op een zorgvuldige en objectieve manier tot een oordeelsvorming is gekomen.

2. [Verzoekster] stelt dat een deel van de hiërarchische lijn niet veel op zou hebben met VSOA-LRB en ervoor zou ijveren de syndicale organisatie te bemoeilijken of te boycotten, onder meer via de afgevaardigden.
Het Directiecomité is van oordeel dat er bij de hiërarchische lijn geen enkele intentie bestaat om eender welke syndicale organisatie ‘te bemoeilijken’, laat staan ‘te boycotten’.
Het Directiecomité stelt bovendien vast dat [verzoekster] geen bewijzen aanbrengt van haar stelling. Het is niet omdat één van de personeelsleden [die] in de risicoanalyse naar voor komt als een risico voor het psychosociaal welzijn van de dienst CSA UZ1, een afgevaardigde van VSOA-LRB is, dat hieruit de bedoeling kan worden afgeleid om de syndicale organisatie VSOA-LRB te viseren. Dit is des te meer omdat de risicoanalyse er is gekomen op initiatief van VSOA-LRB en door een onafhankelijke instantie met expertise ter zake werd uitgevoerd.
Daarenboven verwijst het Directiecomité eveneens naar het door [verzoekster] aangebrachte stuk 2 uit haar verweerschrift waarbij door diezelfde hiërarchie, in deze [C.H.], directeur Bedrijfsondersteunende sector, wordt gesteld dat ‘het onderdrukken en niet respectvol behandelen van personeel niet wordt getolereerd en ook uw afgevaardigden (van VSOA-LRB) geen enkel nadeel mogen ondervinden van het feit dat zij afgevaardigde zijn.’ In ditzelfde e-mailverkeer werden voorstellen tot aanpak geformuleerd waarbij de Nationaal voorzitter van VSOA-LRB, [S.W.], [C.H.] en [H.G.] bedankte voor het begrip en opvolging.
Ook het verwijt naar de direct leidinggevende toe, in het door [verzoekster] aangebrachte stuk 8 (zie stuk 3), dat een e-mail d.d. 10.03.2021 omtrent de misnoegdheid binnen het personeelskader CSA 1 zonder dienstige reactie zou zijn gebleven, dient te worden ontkend. In het door [verzoekster] aangebrachte stuk 1 (zie stuk 3) staat duidelijk te lezen dat er door de direct leidinggevende op 25.03.2021 in naam van de leidinggevenden CSA en van de leden van het sectorbureau KD een antwoord werd verstuurd.

3. [Verzoekster] stelt dat zij steeds collegiaal en professioneel geweest is. Verder zouden nooit formele bemerkingen t.a.v. haar gemaakt zijn of zou zij nooit functioneringsgesprekken gehad hebben waardoor zij zich niet kunnen herpakken heeft. [Verzoekster] is bovendien van mening dat een nieuwe collega op de dienst de bestaande slechte sfeer versterkt heeft. Zij stelt geviseerd te worden door die nieuwe collega.
De resultaten van de risicoanalyse spreken tegen dat [verzoekster] steeds collegiaal en professioneel gehandeld zou hebben. In de risicoanalyse wordt haar gedrag omschreven als ‘[...] manipulatief en verborgen relationeel geweld, discriminatoire uitspraken, verregaand oncollegiaal en onconstructief gedrag dat als pesterijen wordt ervaren’.
De risicoanalyse omschrijft de huidige escalatie als extreem door de clash in stijl en persoonlijkheid maar vooral omdat het veel ‘verborgen gedrag’ naar de oppervlakte brengt. Dat die verborgen gedragingen niet aan bod zijn gekomen in eerdere opmerkingen of functioneringsgesprekken, is dan ook

niet verwonderlijk, maar is bovenal geen verweer ter zake. Het kan in geen geval een reden zijn om op dit huidige moment de resultaten van de risicoanalyse te negeren en geen tuchtsanctie te nemen.
Uit de risicoanalyse blijkt dat er twee medewerkers zijn van wie er grensoverschrijdend gedrag vastgesteld wordt, maar blijkt ook dat de risico's en gevolgen zich op een verschillende manier uiten. Betreffende de situatie van [verzoekster] is de risicoanalyse duidelijk. Haar gedrag wordt omschreven als 'doelmatig, bewust en strategisch' en er is sprake van een 'herhaaldelijk karakter'. Uit de risicoanalyse blijkt duidelijk dat [verzoekster] haar gedrag en de eraan verbonden risico's en gevolgen voor het psychosociaal welzijn fundamenteel verschillend zijn van het gedrag van om het even welke andere medewerker. Een tuchtsanctie ten aanzien van [verzoekster] is dan ook verantwoord.

4. Omtrent het psychosociaal onderzoek stelt [verzoekster] dat de preventieadviseur niet op de hoogte zou geweest zijn van de historische context, dat de risicoanalyse niet specifiek is over wie wat gezegd heeft en in welke context, het niet geweten is wat onder bepaalde gesignaleerde problemen moet worden verstaan. Verder zouden de finale aanbevelingen er volgens [verzoekster] enkel op gericht zijn om haar te herplaatsen en niet om de globale problemen aan te pakken. [Verzoekster] stelt dat het psychosociaal onderzoek haar tevens niet kan tegengeworpen worden omdat 'de uitgangspositie van het een en ander op een totaal verkeerd spoor zat en waarbij – naar [verzoekster] kon vernemen – er rechtstreeks is bevraagd naar [verzoeksters] persoon en de objectiviteit aldus teloor is gegaan.'
Zoals hierboven reeds werd gesteld, is de risicoanalyse uitgevoerd door een onafhankelijke instantie, met expertise ter zake en is deze op een objectieve manier verlopen. Bovendien werd door de preventieadviseur psychosociale aspecten tijdens de toelichting op 17.05.2023 reeds uitgelegd dat het 'in het kader van een risicoanalyse soms niet mogelijk is om individuele zaken concreet te maken. De werkgever grijpt hierbij naar tools die voorzien zijn in de welzijnswet en laat de informatie uit de groep komen binnen een veilige omgeving. Het zijn dan de bedenkingen die uit de groep komen die worden bediscussieerd.'
Er kan niet genegeerd worden dat [verzoekster] ernstig grensoverschrijdend gedrag gesteld heeft waardoor de preventieadviseur psychosociale aspecten adviseert tot een psychosociale herplaatsing. De preventieadviseur spoort bovendien aan 'deze risico's nauwgezet op te volgen en te evalueren in een andere arbeidssituatie, gelet op de aanzienlijke kans op herhaling, ook in andere arbeidssituaties.'
De collectieve bevindingen worden aangepakt waardoor er intussen een collectieve terugkoppeling is gebeurd aan de diensten CSA UZ 1 en CSA UZ 2 en er een actieplan met remediërende maatregelen wordt uitgerold binnen beide diensten.
Bijkomend stelt [verzoekster] in haar verweerschrift, tot tweemaal toe, dat zij als laatste in de rij werd bevraagd in het kader van de risicoanalyse. [Verzoekster] laat daarbij uitschijnen dat dit doelbewust zou zijn geweest. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de planning van de gesprekken voor risicoanalyses gebeurt vanuit de preventieadviseur psychosociale aspecten

die een voorstel doet wat betreft dagen en tijdstippen. Gezien de werking van de dienst CSA, werden de beschikbare tijdstippen doorgegeven aan de hiërarchie die deze invulde rekening houdend met de planning van de dienst. Op het geplande moment, zijnde 06.03.2023, was [verzoekster] evenwel afwezig wegens ziekteverlof. Daarop werd aan [verzoekster] door de preventieadviseur psychosociale aspecten een nieuw voorstel van data gedaan om een gesprek in te plannen. Door deze omstandigheden werd zij als laatste bevraagd.
Het feit dat [verzoekster] als laatste werd gehoord is dus niet opzettelijk gebeurd en was geenszins doelbewust. Het is evenwel tekenend voor de houding van [verzoekster] om een volkomen onschuldig element te beschouwen als manipulatie van het onderzoek terwijl zijzelf zeer goed wist dat zij op het ogenblik dat de anderen werden bevraagd, afwezig was wegens ziekte.
Niettegenstaande de pogingen van [verzoekster] om de preventieadviseur en het door hem gevoerde onderzoek in diskrediet te brengen, bestaat er bij het Directiecomité geen enkele twijfel omtrent de professionaliteit, objectiviteit en onafhankelijkheid van de preventieadviseur.

5. [Verzoekster] betwist het opleggen van een tuchtsanctie wegens het ontbreken van een wettelijke grondslag. Volgens art. 87 KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel zou het volgens haar verboden zijn om een tuchtregeling toe te passen op vakbondsafgevaardigden voor handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven. Volgens [verzoekster] zou zij enkel haar rol als syndicaal afgevaardigde opgenomen hebben en ligt het door [verzoekster] aanklagen als syndicaal afgevaardigde van door medewerkers gesignaleerde problemen rechtstreeks ten grondslag van de voorgenomen maatregel.
Volgens [verzoekster] stelt art. 87 van het KB van 28.09.1984 tot uitvoering van de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, dat een tuchtprocedure niet mag worden opgestart tegen de vakbondsafgevaardigden voor de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven. De tuchtsanctie wordt voorgesteld, noch voor handelingen die [verzoekster] heeft verricht in haar hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde, noch voor handelingen die verband houden met de door haar uitgeoefende prerogatieven, maar omwille van haar gedragingen die werden opgenomen in de risicoanalyse. Dit betreft haar algemeen handelen als personeelslid – niet als vakbondsafgevaardigde – waarbij zij het psychosociaal welzijn van de dienst CSA UZ 1 in gevaar heeft gebracht en zij zich aan tuchtfeiten schuldig heeft gemaakt. Art. 87 van het KB van 28.09.1984 is dan ook niet van toepassing.

6. [Verzoekster] verwijst naar de actuele stand van zaken op de dienst waaruit zou blijken dat heel recent nog verdere gesprekken zijn geweest tussen de personeelsleden en een (andere) preventieadviseur en dit in het

kader van de voortdurende problemen op het werk. Volgens haar zou dit wijzen op blijvende problemen, zelfs in haar afwezigheid, zodat zij nooit de oorzaak van de problemen zou kunnen zijn.
De interpretatie van de feiten door [verzoekster] is volkomen fout.
De reden waarom de preventiedienst opnieuw aanwezig was, was om de collectieve bevindingen uit de risicoanalyse aan te pakken waarbij intussen een collectieve terugkoppeling is gebeurd aan de diensten CSA UZ 1 en CSA UZ 2 en er een actieplan met remediërende maatregelen werd uitgerold binnen beide diensten. Het is net naar aanleiding van de uitrol van dat actieplan dat er vormingssessies grensoverschrijdend gedrag zijn doorgegaan. Om alle objectiviteit te bewaren, is gekozen voor een andere preventieadviseur om de sessies te geven.
Er is derhalve geenszins sprake van nieuwe problemen die [verzoekster] opeens zouden vrijpleiten.

7. [Verzoekster] vraagt 3 getuigen op te roepen om te horen.
[Verzoekster] voegt bij haar verweerschrift in stuk 3 de stukken 5, 6 en 7 toe die reeds de getuigenverklaringen van de drie volgens [verzoekster] op te roepen getuigen, namelijk [H.C.], [T.V.D.B.] en [M.D.] bevatten. Gelet op de reeds uitvoerige schriftelijke getuigenverklaringen die toegevoegd werden aan het verweerschrift, is het oproepen van deze getuigen niet noodzakelijk noch opportuun. Door middel van deze stukken kon het Directiecomité immers al voldoende kennis nemen van hun verklaringen en hiermee rekening houden.
[Verzoekster] verduidelijkt trouwens niet wat deze drie getuigen nog bijkomend zouden kunnen toevoegen bovenop wat zij reeds geschreven hebben. Daarenboven, mochten de getuigen nog aanvullende informatie gehad hebben die cruciaal was, dan hadden zij dit reeds in hun eerste geschreven getuigenverklaring opgenomen of hadden zij simpelweg een tweede geschreven getuigenverklaring opgesteld. Dit hebben zij niet gedaan, ook niet toen tot driemaal toe de vraag tot horen werd afgewezen en [verzoekster] derhalve al maanden de mogelijkheid had een bijkomende geschreven getuigenverklaring van hen te vragen en deze voor te brengen.

8. [Verzoekster] vraagt expliciet dat er als onderzoek ten ontlaste nazicht zou worden gedaan naar de vroegere dienstroosters waarbij er geregeld vrijwillig verlofdagen werden ingetrokken, steeds door nagenoeg dezelfde mensen waaronder haarzelf. Daarenboven zou er geen enkele concrete data worden voorgelegd van vakantie die door [verzoekster] zou zijn ingepland om de dienst te ontregelen.
Het Directiecomité is van oordeel dat dergelijk onderzoek geen meerwaarde biedt gezien het ten laste gelegde feit het gericht inplannen van het verlof betreft om de bezetting van de dienst te beïnvloeden en niet het intrekken van verlof.
Daarenboven is de tuchtprocedure gestart op basis van de conclusie uit de risicoanalyse CSA UZ1 en de daaruit volgende voorstellen tot maatregelen door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Een onderzoek naar de concrete data die door [verzoekster] werden ingepland om de dienst te ontregelen, zal de conclusie van de risicoanalyse en de voorstellen tot

maatregelen door de preventieadviseur psychosociale aspecten niet veranderen.
Zoals boven reeds gesteld is het Directiecomité van oordeel dat zowel het rapport als het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten voldoende duidelijk zijn waardoor een eigen onderzoek niet nodig is en dit een afdoende grond is voor een tuchtprocedure. De personeelsleden en actoren werden al in alle objectiviteit en sereniteit verhoord door een onafhankelijke instantie met expertise ter zake, m.n. de preventieadviseur psychosociale aspecten, waarna deze op een zorgvuldige en objectieve manier tot een oordeelsvorming is gekomen.

9. [Verzoekster] roept de nietigheid van de oproeping en de procedure voor het Directiecomité in en stelt dat de tuchtprocedure dient te worden gestaakt, gezien in de oproeping geen opsomming van de ten laste gelegde feiten werden opgenomen en een verwijzing naar feiten en gedragingen meegedeeld in de oproepingsbrief van de direct leidinggevende hiertoe niet volstaan.
Het Directiecomité is van mening dat de ten laste gelegde feiten in voldoende mate zijn opgenomen in de uitnodiging. Hierbij werd verwezen naar de ten laste gelegde feiten en gedragingen in de oproepingsbrief van de direct leidinggevende op 07.09.2023 waarbij de ten laste gelegde feiten en gedragingen steeds werden herbevestigd door de hogere leidinggevende en het Sectorbureau in hun advies respectievelijk op 17.11.2023 en 12.01.2024 en zoals beide voorstellen aangetekend verstuurd en overgemaakt via e-mail. [Verzoekster] is bijgevolg voldoende op de hoogte gesteld in welke mate en waartegen zij zich dient te verweren.
[Verzoekster] kan onmogelijk beweren dat zij niet op de hoogte zou zijn van de feiten die haar ten laste zijn gelegd nu zij tot viermaal toe hierover werd gehoord en haar raadsman tot viermaal toe lijvige conclusies hieromtrent heeft neergeschreven.

10. [Verzoekster] stelt dat het Directiecomité in het bezit is van het dossier en een eigen oordeelsvorming dient te doen omtrent de tenlastelegging en de resultante daarvan moet worden vermeld in de oproeping. [Verzoekster] stelt dat dit een schending van haar recht van verdediging impliceert, alsook art. 6 EVRM.
Het Directiecomité is van mening dat de opname van een oordeelsvorming, vooraleer zij [verzoekster] heeft kunnen horen in haar verdediging, blijk zou geven van onbehoorlijk bestuur. Om die reden wordt in de uitnodiging melding gemaakt van de tenlastelegging zoals geformuleerd door het Sectorbureau KD en is het aan het Directiecomité om, na [verzoekster] te hebben gehoord in haar verdediging en haar de mogelijkheid te hebben gegeven om schriftelijk verweer toe te voegen aan het proces-verbaal van verhoor, een eigen oordeel te vormen. Het Directiecomité is bijgevolg van oordeel dat de rechten van verdediging van [verzoekster] niet zijn geschonden, integendeel.

11. [Verzoekster] stelt dat het onpartijdigheidsbeginsel geschonden werd. Ze trekt de functionele of structurele onpartijdigheid van een collectief orgaan

of een of meer leden ervan, los van de persoonlijke onpartijdigheid van het orgaan of de leden, in twijfel, alsook de persoonlijke onpartijdigheid van een orgaan of, in geval van een collectief orgaan, van een of meer leden ervan.
[Verzoekster] focust zich hier concreet op de rol van '[T.L.] en [H.G.] [die] een centrale rol spelen vanuit hun respectievelijke functies en waarbij [T.L.] initiatiefnemer is van de opstart tuchtprocedure en [H.G.] deel uitmaakt van het sectorbureau hetwelk uw orgaan haar voorstel heeft overgemaakt.' Zij zouden hier een te sturende rol hebben gespeeld.
Het Directiecomité wenst op te merken dat het overzicht van procedurele retroacta duidelijk aantoont dat in het kader van een tuchtdossier bij het UZ Gent, zoals voorzien door het Personeelsstatuut, een aanzienlijk aantal stappen worden doorlopen. Elk van deze stappen is voorzien om voldoende 'checks and balances' te waarborgen, teneinde te vermijden dat er al te lichtzinnig een tuchtsanctie wordt opgelegd,
De stelling dat de hiërarchische lijn een persoonlijk belang zou hebben bij de bestraffing van [verzoekster] als bliksemafleider teneinde hun eigen verantwoordelijkheid te verdoezelen en de hiërarchische leiding [verzoekster] aldus tuchtrechtelijk zou viseren en het Directiecomité van een tendentieus dossier en oordeelsvorming zou voorzien hebben, wordt door het Directiecomité niet bijgetreden.
Het Personeelsstatuut van het UZ Gent voorziet dat het de direct leidinggevende is die de tuchtprocedure moet opstarten. Het gaat hier in casu om tuchtfeiten, zodat de direct leidinggevende de verplichting had om hiertegen te ageren, in het bijzonder nu de goede werking van de dienst in het gedrang was gekomen.
Deze direct leidinggevende heeft ook enkel een bevoegdheid om een eerste voorstel van tuchtsanctie te doen, waarna er nog tal van andere stappen worden doorlopen. Bij elk van deze volgende stappen werd opnieuw een hoorzitting georganiseerd, werd het tuchtdossier opnieuw grondig onderzocht en werd in alle objectiviteit en zonder enige vooringenomenheid een advies geformuleerd over de eventueel op te leggen tuchtmaatregel. In geval van [H.G.] vormt zij samen met [B.D.] inderdaad het sectorbureau. Echter vraagt het Directiecomité zich af, indien [verzoekster] vond en vindt dat [H.G.] bevooroordeeld was, waarom [verzoekster] op de hoorzitting bij het sectorbureau dan de wraking van [H.G.] niet heeft gevorderd. Het gaat niet op om nu haar partijdigheid op te werpen terwijl [verzoekster] niets heeft gedaan wanneer zij hiertoe de kans had.
Het Directiecomité meent bovendien dat een vermeend gebrek aan onpartijdigheid ook niet blijkt uit de verslagen van de verhoren door de direct leidinggevende en door het sectorbureau, noch uit hun adviezen tot het nemen van een tuchtsanctie.
Het Directiecomité heeft verder de onpartijdigheid gegarandeerd doordat zowel [C.H.], sectorvoorzitter Bedrijfsondersteunende sector als [R.V.], directeur Verpleging, hebben besloten om niet aanwezig te zijn op de zitting. Deze beslissing is niet genomen omdat [C.H.] of [R.V.] van oordeel waren dat er effectief sprake was van enige partijdigheid in hunne hoofde maar wel om elke schijn van partijdigheid van het Directiecomité te vermijden rekening houdend met de opmerkingen die [verzoekster] in haar verweerschrift neergelegd per e-mail d.d. 02.02.2024 heeft laten noteren. Het

Directiecomité stelt vast dat het onpartijdigheidsbeginsel niet werd geschonden.

Het Directiecomité is van mening dat uit bovenstaande analyse is gebleken dat de tuchtfeiten vaststaan en ernstige schade toebrengen aan de goede werking en de belangen van het UZ Gent, wat een rechtstreekse, negatieve impact heeft op het (psychosociaal) welzijn van [verzoekster] haar collega's en op de goede werking van de Centrale Sterilisatie Afdeling en wat zorgt voor een vertrouwensbreuk in hoofde van de haar direct en hoger leidinggevende, het sectorbureau KD en het Directiecomité.
Na [verzoekster] gehoord te hebben en kennis te hebben genomen van haar mondeling en schriftelijk verweer concludeert het Directiecomité dat de vastgestelde tuchtfeiten indruisen tegen de rechtmatige verwachtingen die het UZ Gent aan haar personeel stelt en een schending inhouden van de hierna volgende bepalingen:
• Artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek:
[…]
• Artikel III.5. Administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent:
'§1.Onverminderd de uitoefening van het recht op vrije meningsuiting, bepaald in artikel III 2, en onverminderd de voorschriften van de medische deontologie, oefent het personeelslid zijn functie op loyale en integere wijze uit onder het gezag van zijn hiërarchische meerderen die verantwoordelijk zijn voor de gegeven opdrachten. Hij moet inzonderheid:
1° in zijn handelingen en gedragingen in de uitoefening van zijn taken, de van kracht zijnde wetten, decreten en reglementeringen, de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt alsmede de billijkheids- en doelmatigheidsaspecten in acht nemen;
2° zijn raadgevingen, adviezen, opties en verslagen formuleren op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten;
3° zorgvuldig, plichtsbewust en met inachtneming van de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt, de beslissingen uitvoeren en de desbetreffende programma's verwezenlijken en zelf de nodige initiatieven aan de dag leggen;
4° in de omgang met meerderen, collega's of ondergeschikten en in zijn contacten met het publiek, de persoonlijke waardigheid respecteren.
5° De individuele ziekenhuisarts behoudt zijn professionele autonomie op het vlak van het stellen van de diagnose of het uitvoeren van de behandeling.
§2. Het personeelslid verleent zijn medewerking aan beleidsvoorbereidend werk en neemt actief deel aan teamwerk.'

De feiten en gedragingen zijn eveneens in strijd met de algemeen geformuleerde waardegebonden competenties van het UZ Gent zoals hierna opgesomd:
• De kernwaarde 'respectvol' waarbij de volgende gedragsindicatoren zijn opgenomen in het competentiewoordenboek:
2. Behandelt de ander als evenwaardig, ongeacht rol, taak, functie, afkomst, voorkeur, geslacht, geloof, leeftijd ... Kijkt positief naar diversiteit
6. Betrekt de ander in het gesprek. Praat niet over het hoofd heen.

8. Geeft mensen kansen. Is niet vooringenomen en spreekt geen kwaad.
11. Richt zich bij een vraag, probleem of meningsverschil rechtstreeks tot de juiste persoon.
14. Communiceert altijd op een eerbiedvolle en constructieve manier, zowel mondeling als schriftelijk, ook in stressvolle situaties.
15. Gaat niet mee in een klaagsfeer of -cultuur. Roddelt bewust positief.
16. Gebruikt sociale media op een constructieve manier, rekening houdend met de mogelijke impact op alle betrokkenen.
19. Luistert naar en waardeert de inbreng van de ander, ook al strookt die niet met de eigen mening of visie.
20. Heeft aandacht voor iedere schakel in de werking en de processen. Respecteert ieders aandeel daarin .
21. Blijft de ander correct en beleefd behandelen, ook al wordt men zelf niet correct behandeld. Stelt grenzen op een respectvolle manier
• De kernwaarde ‘integer’ waarbij de volgende gedragsindicatoren zijn opgenomen in het competentiewoordenboek:
2. Stelt voorbeeldgedrag. Doet het juiste, ook als niemand toekijkt.
8. Gaat correct om met vertrouwelijke, gevoelige en persoonlijke informatie, zowel van patiënten als van collega’s. Draagt privacy, beroepsgeheim en deontologie hoog in het vaandel. Gaat enkel op zoek naar informatie die relevant is voor de eigen opdracht. Schat goed in wat niet mag gedeeld worden of juist wel moet gemeld worden.
11. Bespreekt moeilijke situaties en casussen, ventileert op de daartoe bestemde plaatsen of momenten, met de juiste personen.
12. Neemt zijn verantwoordelijkheid voor het eigen handelen en reflecteert erover. Verbetert en stuurt eigen fouten en vergissingen of (onbewust) incorrect of risicogedrag bij.
16. Is zich bewust van zijn waarden, normen, mening ... en gaat hierover in dialoog, ook bij weerstand of tegenwerking.
24. Kiest bij conflicten niet automatisch de kant van de sterkere partij, maar probeert het geheel te overzien en handelt daarnaar.
25. Maakt geen misbruik van macht, voorkennis of persoonlijke informatie.
• De kernwaarde ‘verantwoordelijk’ waarbij de volgende gedragsindicatoren zijn opgenomen in het competentiewoordenboek:
1. Accepteert de doelen, waarden en normen van de organisatie en gedraagt er zich naar.
3. Scheidt werk en privé. Focust zich tijdens de werkuren op het werk.
4. Gaat op een verantwoorde manier om met vrijheden binnen de functie.
5. Werkt mee aan een veilige (werk)omgeving.
6. Kent de grenzen van zijn bevoegdheid en handelt daarnaar.
10. Benadert een probleem op een constructieve manier. Neemt gemelde problemen en klachten ernstig.
22. Schat bij het geven van advies, het stellen van acties, het nemen van beslissingen ... de gevolgen in voor de dienst, de organisatie, het beroep ...
• De ondersteunende waarde ‘collegiaal’ waarbij de volgende gedragsindicatoren zijn opgenomen in het competentiewoordenboek:
1. Werkt mee aan een positieve sfeer en een aangenaam werkklimaat. Laat (nieuwe, mobiele) collega’s zich welkom voelen, helpt hen integreren in het

team en betrekt hen bij het teamgebeuren. Stimuleert het collectief gevoel. Behandelt iedere collega gelijk.
6. Respecteert de grenzen die een collega stelt. Toont respect voor een ‘nee’.
10. Staat open voor de mening van de ander. Moedigt aan dat de ander zijn mening geven.
15. Helpt om negatief gedrag en pestgedrag in te dijken of bespreekbaar te stellen.
17. Blijft positief en constructief in periodes dat het team het zwaar en lastig heeft.
• De ondersteunende waarde ‘zorgzaam’ waarbij de volgende gedragsindicatoren zijn opgenomen in het competentiewoordenboek:
13. Draagt zorg voor collega’s: is alert voor signalen, toetst hoe het gaat, vangt op, heeft begrip voor de afwezigheid van een collega, houdt contact met afwezige collega's, helpt spontaan, geeft feedback als er signalen zijn dat de collega over zijn grenzen gaat ...
14. Heeft oog en begrip voor de moeilijkheden waar iemand in zijn functie tegenaan loopt.
15. Is zich bewust van, reflecteert over het gedrag dat hij stelt en de impact hiervan voor de ander (patiënt, klant, collega ...). Past zijn gedrag aan indien de context of situatie dit vereist.
25. Helpt mee aan het installeren van een cultuur van zorgzaamheid.

Het Directiecomité is dan ook van oordeel dat het voorstel van het sectorbureau Kritieke diensten om de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ op te leggen, moet worden bijgetreden.
Deze tuchtsanctie is verantwoord, gelet op:
- De dringende noodzaak om het psychosociaal welzijn binnen de Centrale Sterilisatie Afdeling te vrijwaren, wat duidelijk is gebleken uit de risicoanalyse waarin gewezen wordt op het herhaaldelijk karakter en de nefaste impact van het gedrag van [verzoekster] op het collectief psychosociaal welzijn van haar collega’s;
- De risicoanalyse die aangeeft dat de coachability van [verzoekster] beperkt is en dat ook binnen andere arbeidssituaties een aanzienlijke kans op herhaling bestaat, waardoor het onmogelijk is om [verzoekster] te herplaatsen naar een andere dienst binnen het ziekenhuis zonder het (psychosociaal) welzijn van de collega’s op die dienst ernstig in gevaar te brengen.

Rekening houdend met bovenvermelde overwegingen, rekening houdend met het voorstel van tuchtsanctie van het sectorbureau Kritieke diensten en rekening houdend met het verweer van [verzoekster], zoals uiteengezet tijdens de hoorzitting d.d. 05.02.2024, en in de nota neergelegd via e-mail op 02.02.2024 waarvan kopie ter zitting overhandigd op 05.02.2024, wordt de stemming gehouden.
Het Directiecomité beslist bij geheime stemming met 4 stemmen voor, 0 stemmen tegen en 0 onthoudingen dat de verweten tuchtfeiten verantwoorden om de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ op te leggen aan [verzoekster].”

Ook tegen deze beslissing stelt verzoekster een beroep in bij de raad van beroep. Op 12 juni 2024 adviseert de raad van beroep bij meerderheid van stemmen om verzoeksters beroep ontvankelijk en gegrond te bevinden. Daar het advies niet wordt verstrekt met een drievierdemeerderheid, is het overeenkomstig artikel VIII 24, 2e lid, van het personeelsstatuut niet bindend voor het bestuurscomité.

Na kennisname van het gemotiveerd advies van de raad van beroep, beslist het bestuurscomité op 24 juni 2024 om de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' te bevestigen, op grond van de volgende overwegingen:

> "1. Omtrent het rapport van de preventieadviseur als basis voor een tuchtsanctie
> Het Bestuurscomité stelt vast dat een minderheid van de raad van beroep (3 leden van de 7) van oordeel is dat het rapport van de preventieadviseur psychosociale aspecten niet concreet genoeg is om een tuchtsanctie op te baseren. Het betreft volgens hen een rapport opgemaakt op basis van anonieme verklaringen waarbij [verzoekster] niet weet welke feiten haar ten laste worden gelegd en waartegen zij zich bijgevolg niet kan verdedigen. Volgens de drie leden van de raad van beroep had de tuchtoverheid de feiten die zij als tuchtfeiten beschouwt, moeten concretiseren en stofferen en heeft zij dit niet gedaan. Het zorgvuldigheidsbeginsel en de materiële motiveringsplicht zouden daardoor zijn geschonden.
> Het Bestuurscomité kan zich geenszins aansluiten bij deze minderheid van de leden van de raad van beroep.
> Vooreerst is er geen sprake van anonieme verklaringen. Er werden in het kader van de risicoanalyse met alle medewerkers van de dienst CSA UZ1 gesproken. In de praktijk betrof dit 16 medewerkers en 3 leden van de hiërarchische lijn. Het betreft hier een representatief aantal personen. De preventieadviseur psychosociale aspecten weet bovendien welke medewerker welke verklaring afgelegd heeft. Hij heeft de nodige opleidingen genoten om dergelijk onderzoek te voeren en tot de juiste bevindingen te komen.
> Een eigen uitgebreider tuchtonderzoek zou geen aanvullende elementen hebben aangebracht. De feiten opgesomd in het verslag van de externe preventiedienst waren reeds voldoende ernstig en volledig.
> Het rapport is opgesteld conform de stringente normen voorzien in de wetgeving terzake (meer bepaald de Codex over het welzijn op het werk) die de objectiviteit van het onderzoek waarborgen; het is niet omdat [verzoekster] niet akkoord gaat met de bevindingen uit het rapport dat dit rapport niet correct of niet objectief zou zijn. Het is trouwens exact voor dit soort situaties dat deze regelgeving en deze procedure werden ingevoerd. Door een dergelijk onderzoek toe te vertrouwen aan een externe dienst, ergo niet aan de werkgever zelf, zorgt het ervoor dat mensen vrijer en oprechter

kunnen spreken dan wanneer dit onderzoek door de werkgever zelf zou worden uitgevoerd.
Dit geldt in dit dossier des te meer, daar de preventieadviseur psychosociale aspecten er net op wijst dat [verzoekster] omschreven wordt als onaantastbaar en door haar collega's aanzien wordt als iemand met heel veel informele macht. Een eigen onderzoek werd overwogen maar dergelijk onderzoek zou niet de dezelfde garanties van anonimiteit hebben geboden waar de collega's nood aan hadden om vrijuit te durven spreken, wat het onderzoek van de externe preventiedienst net wel bood. Er werd dan ook weloverwogen besloten geen eigen onderzoek te voeren.
Het wordt door de rechtspraak en rechtsleer éénduidig aanvaard dat rapporten van externe preventiediensten kunnen gebruikt worden als (enige) basis om tot ontslag (om dringende redenen) van contractuele personeelsleden over te gaan. Over statutairen is er nog geen rechtspraak van de Raad van State, noch in de ene zin, noch in de andere zin. Er is dan ook geen enkele reden waarom dit niet ook mogelijk is voor het ontslag via tucht van statutaire personeelsleden waar daarenboven ook nog eens veel meer aandacht is voor het horen van betrokkene dan bij contractuele personeelsleden. Daarenboven heeft [verzoekster] zelf ook een verklaring afgelegd bij de preventieadviseur en heeft daar reeds de mogelijkheid gehad haar standpunt te verwoorden over de werking en sfeer van haar dienst. Hierdoor houdt het advies van de externe preventiedienst al rekening met het verweer en het standpunt van betrokkene. Het rapport zelf geeft bijgevolg al een genuanceerd beeld.
[Verzoekster] werd tot vijf keer toe gehoord in haar verdediging tijdens de tuchtprocedure zelf. Mocht zij over concrete feiten hebben beschikt om het rapport van de externe preventiedienst te weerleggen, heeft zij alle mogelijkheden gehad om deze aan te brengen.
Tot slot wijst het Bestuurscomité nog op het feit dat [verzoekster] uitvoerig heeft gepleit dat de tuchtprocedure een represaille was voor haar activiteiten als syndicaal afgevaardigde. Dit was haar voornaamste argument ten gronde. Zij viseerde daarbij verschillende leden van de tuchtoverheid en vroeg de wraking ervan tot in het Directiecomité (twee leden). Het is dan ook bijzonder onlogisch dat [verzoekster] oordeelde dat exact deze mensen dan zelf een onderzoek zouden moeten gaan voeren. Als zij al van oordeel is dat een rapport van een externe preventiedienst met vooringenomenheid behept is, dan zou dit des te meer toch hebben gegolden voor een rapport dat door het UZ Gent zelf zou zijn opgesteld. Net omwille van de absolute garantie tot objectiviteit van het rapport was er geen reden tot aanvullend onderzoek.
Het Bestuurscomité bevestigt dan ook dat er voldoende onderzoek is verricht door de tuchtoverheid wanneer deze zich baseerde op het rapport van de externe preventiedienst en op de vijf verweernota's en het dossier dat namens [verzoekster] werden overgemaakt.

2. Omtrent de proportionaliteit van de tuchtsanctie
Het Bestuurscomité stelt vast dat de raad van beroep de proportionaliteit van de tuchtsanctie in vraag heeft gesteld.
Volgens een meerderheid van de leden van de raad van beroep (4 van de 7 leden) 'is de conclusie van de risicoanalyse zo flagrant en het beschreven

gedrag van [verzoekster] dermate belastend voor de dienst dat de overheid een tuchtprocedure tegen haar moest opstarten. De PAPA heeft de nodige opleidingen genoten om dit welzijnsonderzoek te doen in volle onafhankelijkheid/objectiviteit en om specifieke aanbevelingen te doen. Het is opmerkelijk dat [verzoekster] zelf erkent dat er al jaren een algemeen conflict bestond op de dienst maar hiervoor telkens de verantwoordelijkheid bij derden legt. Elke zelfreflectie is haar blijkbaar vreemd. De PAPA heeft vastgesteld dat haar coachability beperkt is.'

Het Bestuurscomité is in elk geval van oordeel dat de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' wel degelijk proportioneel is rekening houdend met het ernstig en het langdurig en herhaaldelijk karakter van de tuchtfeiten en de weerslag ervan op de collega's en de goede werking van de dienst.

Het Bestuurscomité wenst te benadrukken dat uit het rapport van de preventieadviseur psychosociale aspecten blijkt dat [verzoekster] al jaren in opspraak komt in kader van conflicten en beschreven wordt als iemand met heel veel informele macht, die onveiligheid creëert, die zich schuldig maakt aan manipulatief en verborgen relationeel geweld, die discriminatoire uitspraken doet en verregaand oncollegiaal en onconstructief gedrag stelt dat als pesterijen wordt ervaren. Hieruit blijkt zwart-op-wit en uit objectieve bron zowel de ernst en het langdurig karakter van de feiten, als de nefaste impact ervan op het psychosociaal welzijn van de collega's en de goede werking van de dienst.

Bovendien benadrukt de PAPA in zijn rapport dat er een beperkte coachability is van [verzoekster] en dat er een aanzienlijke kans op herhaling is, ook in andere arbeidssituaties. De preventieadviseur benadrukte in zijn rapport dat hij geen sluitende uitspraken kan doen over de slaagkansen van een positieve integratie in een andere arbeidssituatie.

Het is voor het Bestuurscomité duidelijk dat iemand van wie het gedrag in een risicoanalyse met dergelijke ernstige en concrete bewoordingen omschreven wordt, waarbij de preventieadviseur waarschuwt voor een aanzienlijke kans op herhaling binnen een andere dienst, ook binnen een andere dienst niet zal functioneren, minstens dat het UZ Gent dit risico als een zorgvuldige en voorzichtig handelende overheid niet kan nemen ter bescherming van het psychosociaal welzijn van al haar medewerkers enerzijds en ter vrijwaring van een optimale zorgverlening aan haar patiënten anderzijds.

Uit het rapport van de preventieadviseur blijkt dat [verzoekster] al jarenlang in opspraak komt, vooral omwille van manipulatief en verborgen gedrag. Het Bestuurscomité is dan ook van oordeel dat doordat [verzoekster] jarenlang op een verborgen manier tewerk is kunnen gaan, het risico niet genomen mag worden dat zij bij herplaatsing naar een andere dienst hetzelfde gedrag stelt. Het gedrag van [verzoekster] is klaarblijkelijk moeilijk of zelfs onmogelijk op te volgen waardoor zij jarenlang het psychosociaal welzijn van een team in gedrang kan brengen en de goede werking van een dienst kan ondermijnen zonder dat een leidinggevende dit kan voorkomen of remediëren, dit mede door de - door de PAPA aangegeven - beperkte coachability van [verzoekster]. Er wordt door de preventieadviseur bovendien gewezen op het feit dat er een herhalend patroon van onveiligheid is waarbij [verzoekster] onveiligheid creëert. Het UZ Gent moet niet alleen de veiligheid en het

psychosociaal welzijn van haar personeelsleden garanderen maar mag ook de impact door het disfunctioneren van een dienst op de veiligheid van haar patiënten niet uit het oog verliezen.
Het Bestuurscomité oordeelt dan ook dat een herplaatsing naar om het even welke andere dienst onverantwoord is omwille van de psychosociale veiligheid van de nieuwe collega's en de veiligheid en zorgverlening van de patiënten.
Niettegenstaande [verzoekster] een blanco tuchtverleden heeft, verantwoorden de bovenstaande overwegingen het onmiddellijk opleggen van de zwaarste tuchtstraf, m.n. ontslag van ambtswege.
De adviezen van de direct leidinggevende, de hoger leidinggevende en het sectorbureau waren bovendien eenduidig. Het Directiecomité is trouwens unaniem tot een tuchtbeslissing gekomen.
In het licht van deze vaststellingen is het Bestuurscomité van mening dat een verdere samenwerking met [verzoekster] niet langer mogelijk is, en dus dat de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' een proportionele tuchtsanctie is in het licht van de verweten tuchtfeiten, het ernstig en het langdurig karakter ervan, de weerslag ervan op de collega's en de goede werking van de dienst en de vastgestelde onmogelijkheid om over te plaatsen.
Het Bestuurscomité beslist dan ook om de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' op te leggen.
Rekening houdend met het gehele tuchtdossier, in het bijzonder de beslissing tot het opleggen van een tuchtsanctie van het Directiecomité d.d. 08.04.2024, waarvan de motieven volledig als hernomen moet worden beschouwd, rekening houdend met het gemotiveerde advies van de raad van beroep opgenomen in punt 12 van het verslag d.d. 12.06.2024, en rekening houdend met bovenstaande overwegingen, is het Bestuurscomité – na geheime stemming – met 7 stemmen voor, bij 0 stemmen tegen en 0 onthoudingen van oordeel dat de verweten tuchtfeiten verantwoorden om de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' op te leggen aan [verzoekster]. Het Bestuurscomité bevestigt derhalve de beslissing in eerste aanleg tot het opleggen van de tuchtsanctie "ontslag van ambtswege".

Dat is de bestreden beslissing.

IV. Schorsingsvoorwaarden

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

V. Spoedeisendheid

Standpunt van de partijen

5. Verzoekster betoogt dat zij (reeds lang) alleenstaande is en dat haar maandelijkse vaste kosten – voeding, kledij, medische kosten en eventuele herstellingen aan haar voertuig uitgezonderd – ongeveer 1200 euro per maand bedragen. Zij draagt ook de zorg over een huisdier. Verzoekster stelt dat haar spaarreserves beperkt zijn, dat zij omwille van de aard van het ontslag mogelijk aankijkt tegen een tijdelijke schorsing van het recht op werkloosheidsuitkering en dat haar algehele financiële situatie ten gevolge van de bestreden beslissing, zeker gelet op de hypothecaire lening die zij aflost, precair is. Het vinden van een nieuwe arbeidsbetrekking acht verzoekster, op haar leeftijd van 58 jaar, allerminst evident.

Daarnaast is er volgens verzoekster ook sprake van een moreel nadeel en imagoschade, “die ontoereikend zouden kunnen worden geremedieerd en derhalve onherroepelijk dreigen te worden” wanneer moet worden gewacht op een uitspraak over het beroep tot nietigverklaring. Verzoekster verwijst ter adstructie van haar betoog naar verschillende arresten van de Raad van State.

6. De verwerende partij betwist dat verzoekster met haar uiteenzetting blijk geeft van de rechtens vereiste spoedeisendheid. De vraag is, volgens de verwerende partij, immers niet of verzoekster door de bestreden beslissing zwaar wordt getroffen, maar of de afwikkeling van het geschil via de normale annulatieprocedure te laat zal komen om nog soelaas te bieden. De verwerende partij argumenteert voorts dat een eventuele nietigverklaring afdoende morele genoegdoening zal geven, dat verzoekster al sinds 17 juli 2023 van de werkvloer werd verwijderd en dus ruim de tijd had om zich op de nieuwe situatie voor te bereiden en dat er geen reden is waarom verzoekster niet in haar levensonderhoud zou kunnen voorzien door het aannemen van een nieuwe job.

Ter terechtzitting voert de verwerende partij nog aan dat verzoekster ondertussen recht heeft op een werkloosheidsuitkering.

Beoordeling

7. De opgelegde tuchtstraf van het ontslag van ambtswege heeft voor verzoekster ingrijpende gevolgen op materieel-financieel vlak. Het kan bezwaarlijk worden betwist dat het volledig wegvallen van verzoeksters maandelijks beroepsinkomen op een wezenlijke wijze haar levensstandaard aantast en dat het volledig verlies aan wedde haar in een moeilijke financiële situatie zal plaatsen.

Met betrekking tot de beweerde toegang van verzoekster tot de werkloosheidsuitkering legt de verwerende partij geen enkel stuk neer.

In het licht van dit alles maakt verzoekster voldoende concreet aannemelijk dat gelet op haar persoonlijke situatie sinds haar ontslag, met de ermee gepaard gaande wezenlijke daling van de levensstandaard tot aan de datum van de uitspraak van de Raad van State over het beroep tot nietigverklaring, een ernstige precaire financieel-vermogensrechtelijke situatie is ontstaan, die door het wegvallen van de uit het ontslagen ambt verkregen inkomsten, onherroepelijk dreigt te worden indien verzoekster zou moeten wachten op een uitspraak van de Raad van State over zijn beroep tot nietigverklaring.

Dat de tuchtprocedure reeds een jaar in beslag neemt, betekent niet dat *ab initio* vaststond dat het bestuurscomité finaal de tuchtfeiten bewezen zou achten én de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ zou opleggen. Aan verzoekster kan dan ook bezwaarlijk worden tegengeworpen dat zij zich onvoldoende op de bestreden beslissing heeft voorbereid.

8. De schorsingsvoorwaarde van de spoedeisendheid is vervuld.

VI. Ernst van het zesde middel

Vooraf

9. Verzoekster voert zes middelen aan. Het zesde middel leidt, indien ernstig bevonden, tot het ruimste rechtsherstel, zodat het past om dit éérst te onderzoeken.

Standpunt van de partijen

10. In een zesde middel beroept verzoekster zich op een schending van de materiëlemotiveringsplicht en het zorgvuldigheidsbeginsel.

Verzoekster stipt vooreerst aan dat de tuchtvervolging werd ingesteld op grond van het verslag van de preventieadviseur dat als een powerpointpresentatie werd voorgesteld, maar waarin verschillende pagina's ontbreken. De duiding die na haar verweer nog werd gegeven, blinkt volgens verzoekster uit in vaagheid.

Daarnaast betoogt verzoekster dat zij er in de loop van de tuchtprocedure herhaaldelijk op heeft gewezen dat de "zogenaamde welzijnsbevraging" tekortkomingen bevat en dat de bondige resultaten ervan niet kunnen volstaan om de tuchtverwijten deugdelijk te onderbouwen. Hoewel verzoekster meermaals erop heeft aangedrongen dat de tuchtoverheid een eigen onderzoek zou voeren, werd dat steeds geweigerd. Verzoekster ziet nochtans vier redenen waarom de tuchtoverheid daartoe wél had moeten overgaan.

Ten eerste steunt het verslag van de preventieadviseur op een "korte en laagdrempelige bevraging" en blijkt niet dat hij in kennis werd gesteld van de historische context, laat staan dat zou blijken dat die bij de analyse van de bevraging werd betrokken. Verzoekster kan de verantwoording door de tuchtoverheid dat het welzijnsonderzoek werd uitgevoerd door een onafhankelijke instantie met expertise, niet onderschrijven. Die stelling doet immers, zo betoogt

verzoekster, niet af aan het feit dat de tuchtoverheid bepaalde conclusies trekt uit een onderzoek dat niet met de vereiste zorgvuldigheid tot stand is gekomen. De analyse en de aanbevelingen zijn volgens verzoekster bijgevolg op zijn minst precair te noemen. Verzoekster voegt daaraan toe:

> "Weze opgemerkt dat lopende de tuchtprocedure het bestuur dit ter zijde schuift onder het gegeven dat volgens de preventieadviseur het soms niet mogelijk is zaken concreet te maken, wat hoegenaamd niets van doen heeft met de bemerking van [verzoekster] welke er in essentie op neer komt dat gevoelstoestanden en uitingen in het kader van bevragingen niet op zichzelf staan maar binnen een globale relationele en historische context zoals deze hiervoor ook is geschetst aangaande o.a. de moeilijkheden op de werkvloer die reeds jarenlang aanslepen en de negatie er van door de hiërarchie, waarbij wel in tegendeel is gepoogd dit af te wentel[en] op de syndicale organisatie vsoa waarvan [verzoekster] als afgevaardigde op de werkvloer het eerste lijns contact is.
> […]
> Het bestuur heeft wel kennis van de ruimere context en voorgaanden en kon dit betrekken bij een eigen onderzoek dat het een en ander in zijn juiste vorm en context kon plaatsen. Het bestuur weigerde evenwel pertinent een eigen onderzoek te voeren."

Ter zake voert verzoekster ook aan dat niet wordt verduidelijkt wat onder "bepaalde gesignaliseerde problemen" moet worden begrepen. Voorts is het volgens verzoekster niet duidelijk of de negatieve focus op de werking van haar syndicale organisatie, die in de presentatie wordt aangehaald, afkomstig is uit een respons van medewerkers dan wel van leidinggevenden. De "recente escalaties" waarover het verslag spreekt, zijn er volgens verzoekster nooit geweest. Het onderzoek van de preventieadviseur overtuigt verzoekster ook op dit vlak niet en ook hier had het bestuur, dat in tegenstelling tot de preventieadviseur de historische context wél kent, een eigen onderzoek moeten voeren.

Ten tweede merkt verzoekster op dat omwille van hun vertrouwelijk karakter uit de door de preventieadviseur gevoerde gesprekken niet kan worden opgemaakt wie wat heeft gezegd, in welke context en op grond van welke onderliggende gevoelens en ervaringen. Dat is voor verzoekster problematisch omdat zij geen concreet zicht heeft op, en dus ook geen tegenspraak

kon voeren over, wie wat heeft gezegd en waarom en hoe dit aan haar wordt toegerekend.

Verzoekster betoogt ten derde dat verschillende bevindingen in het verslag van de preventieadviseur feitelijk onjuist zijn. Zij haalt ter zake verschillende voorbeelden aan en hekelt in algemene zin dat het verslag zelf aangeeft dat de rapportage “geen identificeerbare voorbeelden” bevat. Verzoekster benadrukt dat zij op dit probleem heeft gewezen doorheen de gehele tuchtprocedure. Ook in dat opzicht is er volgens verzoekster van een deugdelijke feitenvinding geen sprake.

Tot slot argumenteert verzoekster dat zij heeft aangedrongen op het horen van drie getuigen, omdat deze getuigenissen volgens haar aantonen dat haar geen schuld treft wat de arbeidssituatie betreft alsook dat het welzijnsonderzoek niet deugdelijk is verlopen. Niettemin is de tuchtoverheid op het verzoek tot het horen van getuigen niet ingegaan, wat verzoekster onzorgvuldig acht. Een eigen vraagstelling aan deze getuigen had de tuchtoverheid immers toegelaten om de aan verzoekster gemaakte verwijten af te toetsen.

11. In haar nota met opmerkingen antwoordt de verwerende partij wat volgt:

> “A. Het overleggen van het integrale rapport van [de preventieadviseur]
> [Verzoekster] laat gelden dat het tuchtdossier niet het volledige rapport van [de preventieadviseur] bevat maar slechts een uittreksel ervan. Hieruit leidt zij af dat het UZ Gent bewust de volledige informatie zou hebben onthouden aan [verzoekster] zodat ook op deze wijze haar rechten van verdediging zouden zijn geschonden.
> Repliek
> Ook hier kan [verzoekster] onmogelijk in haar verweer worden gevolgd.
> De onderdelen van het rapport relevant voor het dossier van [verzoekster], werden integraal aan [verzoekster] overgemaakt.
> Trouwens is het niet aan [de preventieadviseur] of aan het UZ Gent toegestaan alle onderdelen van het rapport aan haar over te maken als andere delen gaan over andere individuele medewerkers.
> Daarenboven heeft [verzoekster] inmiddels ook kennis van de volledig uitgeschreven nota van [de preventieadviseur] naar aanleiding van het

gevoerde onderzoek. Zij is derhalve op de hoogte van het volledige feitenrelaas dat op haar van toepassing is.

B. Geen eigen onderzoek door de tuchtoverheid

[Verzoekster] werpt bij dit punt op dat de tuchtoverheid zelf geen onderzoek zou hebben gevoerd en enkel zou zijn voortgegaan op de informatie bekomen via het welzijnsonderzoek welke – volgens [verzoekster] dan toch – gebrekkig tot stand zou zijn gekomen.

Repliek

[Verzoekster] dwaalt volledig.

Vooreerst kan er geen abstractie gemaakt worden tussen 'de tuchtoverheid' en het 'UZ Gent. Het UZ Gent heeft beslist een onderzoek te laten voeren door een extern expert die hiertoe wettelijk is geïnstrueerd, om de werkomstandigheden op de dienst van [verzoekster] na te gaan.

De externe dienst heeft haar resultaten aan het UZ Gent meegedeeld. Deze resultaten waren volledig en gesteund op een intensief onderzoek binnen de betrokken dienst. Daarbij werd ook iedereen van de dienst gehoord.

Aangezien de feiten aan het UZ Gent / de tuchtoverheid bekend waren, hoefde er geen bijkomend onderzoek meer te gebeuren. Het is de tuchtoverheid zelf die beslist of er voldoende onderzoek is gebeurd.

Het zal trouwens Uw Raad opvallen dat [verzoekster] nergens aangeeft welke bijkomende onderzoeksmaatregelen dan wel zouden moeten zijn genomen.

C. Weigering tot horen van getuigen

[Verzoekster] klaagt aan dat geweigerd werd om de drie getuigen te horen die door haar voorgesteld werden.

Repliek

De enige reden waarom het horen van de drie getuigen geweigerd werd, is omdat de drie getuigen al een schriftelijke getuigenverklaring hadden afgelegd.

Indien deze getuigen van oordeel zouden zijn geweest dat ze nog niet alles hadden gezegd in hun schriftelijke getuigenverklaring, hadden ze inmiddels een jaar de tijd gehad om alsnog een bijkomende verklaring af te leggen. Dit hebben zij niet gedaan. Er is dan ook geen enkele reden om aan te nemen dat zij nog iets bijkomend te zeggen hadden of hebben. Er was dan ook geen reden om hen als getuigen nog te horen op de hoorzittingen zelf.

D. De correctheid van het rapport van [de preventieadviseur]

Het Bestuurscomité heeft zich met betrekking tot dit onderdeel reeds zeer duidelijk en kordaat uitgesproken:

> 'Het rapport is opgesteld conform de stringente normen voorzien in de wetgeving terzake (meer bepaald de Codex over het welzijn op het werk) die de objectiviteit van het onderzoek waarborgen; het is niet omdat [verzoekster] niet akkoord gaat met de bevindingen uit het rapport dat dit rapport niet correct of niet objectief zou zijn. Het is trouwens exact voor dit soort situaties dat deze regelgeving en deze procedure werden ingevoerd. Door een dergelijk onderzoek toe te vertrouwen aan een externe dienst, ergo niet aan de werkgever zelf, zorgt het ervoor dat

mensen vrijer en oprechter kunnen spreken dan wanneer dit onderzoek door de werkgever zelf zou worden uitgevoerd.
Dit geldt in dit dossier des te meer, daar de preventieadviseur psychosociale aspecten er net op wijst dat [verzoekster] omschreven wordt als onaantastbaar en door haar collega's aanzien wordt als iemand met heel veel informele macht. Een eigen onderzoek werd overwogen maar dergelijk onderzoek zou niet de dezelfde garanties van anonimiteit hebben geboden waar de collega's nood aan hadden om vrijuit te durven spreken, wat het onderzoek van de externe preventiedienst net wel bood. Er werd dan ook weloverwogen besloten geen eigen onderzoek te voeren.
Het wordt door de rechtspraak en rechtsleer éénduidig aanvaard dat rapporten van externe preventiediensten kunnen gebruikt worden als (enige) basis om tot ontslag (om dringende redenen) van contractuele personeelsleden over te gaan. Over statutairen is er nog geen rechtspraak van de Raad van State, noch in de ene zin, noch in de andere zin. Er is dan ook geen enkele reden waarom dit niet ook mogelijk is voor het ontslag via tucht van statutaire personeelsleden waar daarenboven ook nog eens veel meer aandacht is voor het horen van betrokkene dan bij contractuele personeelsleden. Daarenboven heeft [verzoekster] zelf ook een verklaring afgelegd bij de preventieadviseur en heeft daar reeds de mogelijkheid gehad haar standpunt te verwoorden over de werking en sfeer van haar dienst. Hierdoor houdt het advies van de externe preventiedienst al rekening met het verweer en het standpunt van betrokkene. Het rapport zelf geeft bijgevolg al een genuanceerd beeld.
[Verzoekster] werd tot vijf keer toe gehoord in haar verdediging tijdens de tuchtprocedure zelf. Mocht zij over concrete feiten hebben beschikt om het rapport van de externe preventiedienst te weerleggen, heeft zij alle mogelijkheden gehad om deze aan te brengen.
Tot slot wijst het Bestuurscomité nog op het feit dat [verzoekster] uitvoerig heeft gepleit dat de tuchtprocedure een represaille was voor haar activiteiten als syndicaal afgevaardigde. Dit was haar voornaamste argument ten gronde. Zij viseerde daarbij verschillende leden van de tuchtoverheid en vroeg de wraking ervan tot in het Directiecomité (twee leden). Het is dan ook bijzonder onlogisch dat [verzoekster] oordeelde dat exact deze mensen dan zelf een onderzoek zouden moeten gaan voeren. Als zij al van oordeel is dat een rapport van een externe preventiedienst met vooringenomenheid behept is, dan zou dit des te meer toch hebben gegolden voor een rapport dat door het UZ Gent zelf zou zijn opgesteld. Net omwille van de absolute garantie tot objectiviteit van het rapport was er geen reden tot aanvullend onderzoek.
Het Bestuurscomité bevestigt dan ook dat er voldoende onderzoek is verricht door de tuchtoverheid wanneer deze zich baseerde op het rapport van de externe preventiedienst en op de vijf verweernota's en het dossier dat namens [verzoekster] werden overgemaakt.'"

Beoordeling

12. De tuchtorganen van de verwerende partij hebben bij de uitoefening van de tuchtbevoegdheid een discretionaire beoordelingsbevoegdheid, zowel op het stuk van de feitenvinding en de bewezenverklaring van de feiten, als op het vlak van de tuchtrechtelijke kwalificatie van de ten laste gelegde feiten, als op het vlak van de straftoemeting.

Nu de op verzoekster toepasselijke tuchtregeling geen bijzondere bewijswaardering voorschrijft, beoordeelt die tuchtoverheid op discretionaire wijze de bewijswaarde van de gegevens uit het tuchtdossier om tot een bepaalde overtuiging te komen.

Het komt de tuchtoverheid toe om de (tucht)feiten die zij tegen het personeelslid in aanmerking wil nemen te bewijzen. Om een (tucht)feit rechtmatig als bewezen te kunnen beschouwen, moeten voldoende gegevens voorhanden zijn om naar recht, inbegrepen naar redelijkheid, te mogen aannemen dat het personeelslid het (tucht)feit heeft gepleegd. Dit personeelslid moet niet zijn onschuld bewijzen. Hij of zij geniet het vermoeden van onschuld.

Het valt de Raad van State binnen het raam van zijn wettigheidstoezicht niet toe om een onderzoek in te stellen betreffende het zich al dan niet hebben voorgedaan van gebeurtenissen en om zelf een beoordeling te maken van het bewezen zijn van de ten laste gelegde feiten of van de kwalificatie ervan als tuchtvergrijpen. De Raad van State is geen hogere beroepsinstantie. Hij is enkel bevoegd om desgevraagd na te gaan of de tuchtoverheid is uitgegaan van de juiste feitelijke gegevens – meer bepaald met inachtneming van de algemene beginselen van de bewijsvoering – of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond daarvan binnen de perken van de redelijkheid tot haar besluit is gekomen.

13.1. Uit de bestreden beslissing en de stukken van het administratief dossier blijkt dat de tuchtprocedure lastens verzoekster is ingeleid in navolging van en steunend op het verslag van de preventieadviseur met betrekking tot de

psychosociale risicoanalyse van de arbeidssituatie op de dienst waartoe verzoekster behoort.

13.2. Oorspronkelijk steunde de door de direct leidinggevende ingestelde tuchtprocedure op de resultaten van het onderzoek van de preventieadviseur, zoals vervat in diens presentatie van 17 mei 2023. In die presentatie wordt het onderzoek voorgesteld als een “momentopname” na een “korte en laagdrempelige bevraging” waaraan zestien medewerkers van verzoeksters dienst en drie “leden van de hiërarchische lijn” hebben deelgenomen. Na een aantal algemene vaststellingen omtrent onder meer de emotionele belasting, de verlofregeling en de werksfeer vermeldt de presentatie meer specifiek ten aanzien van verzoekster wat hiervóór *sub* 3.2 is aangehaald.

In zijn brief van 7 september 2023 haalt de direct leidinggevende die *sub* 3.2 geciteerde conclusies en voorstellen aan als de elementen die aantonen dat verzoeksters houding de goede werking en de belangen van het UZ Gent schaadt. Het is ook “[a]lvorens over voormelde conclusies en voorstel tot maatregelen vanuit de preventieadviseur psychosociale risico’s standpunt in te nemen” dat verzoekster wordt uitgenodigd om haar verweermiddelen te doen gelden. In zijn voorstel van tuchtsanctie van 16 oktober 2023 handhaaft de directe leidinggevende de feiten en gedragingen uit de oproepingsbrief als tuchtfeiten. Zich steunend op en aansluitend bij de resultaten van de risicoanalyse, wijst de directe leidinggevende onder meer op “manipulatief en verborgen relationeel geweld, discriminatoire uitspraken, verregaand oncollegiaal en onconstructief gedrag dat als pesterijen wordt ervaren” en op “doelmatig, bewust en strategisch” gedrag waarbij er sprake is van een “herhaaldelijk karakter”.

13.3. In de procedure voor de hogere leidinggevende wordt de omschrijving van wat verzoekster ten laste wordt gelegd, uitgebreid aan de hand van een op vraag van de hogere leidinggevende door de preventieadviseur uitgeschreven verslag ‘Psychosociale herplaatsing n.a.v. psychosociale risicoanalyse’. In dat verslag wordt onder meer het volgende toegelicht:

“3.1 Arbeidsaspecten

3.1.1 Arbeidsinhoud
Emotionele belasting
Naast de emotionele belasting die gebruikelijk is binnen een normale werkomgeving, in het bijzonder in een veeleisende zorgcontext, wordt de nadruk gelegd op een bijkomende belasting vanwege de heersende relationele spanningen.
Fysieke belasting
Op dit punt werd inhoud weerhouden vanwege het team CSA UZ2, waarbij gewezen werd op duidelijke verschillen in de werking tussen beide teams. Niet alleen is er een verschillende werking, maar de werking van CSA UZA1, betreffende fysieke indeling en efficiënt/ergonomisch werken werd als onlogisch beschreven en duidelijk voor verbetering vatbaar. Daarbij werd aangegeven dat de relationele spanningen, maar in het bijzonder de informele machtspositie van [verzoekster], belemmerend werkt op het aanbrengen van voorstellen/ideeën of het aanbrengen van veranderingen.
Werkdruk
Naast de collectieve risico’s werd aangestipt dat de relationele spanningen en dynamieken waarin [verzoekster] een sleutelrol toegeschreven krijgt een nadelige impact heeft op de efficiëntie van de dienst. Er gaat op die manier tijd en energie verloren aan zaken die niet thuishoren op de werkvloer. Verschillende van de voorbeelden kunnen niet anders omschreven worden dan het saboteren van de werking van de dienst. Het gaat daarbij veelal om het niet volgen van de werkprocedures om op die manier de opdracht van bepaalde collega’s te verzwaren.
In lijn met het punt omtrent voldoende personeel werd aangegeven dat er dubieus gedrag plaatsvindt omtrent ziekteverlof. Er is op het moment van de analyse hoe dan ook sprake van een hoog ziekteverzuim. Daarnaast is er minstens de perceptie dat er bewust ziekteverlof ingepland wordt om de werking van de dienst te bemoeilijken, door sommigen omschreven als een vorm van machtsvertoon. [Verzoekster] wordt daar een bepalende rol in toegeschreven.

3.1.2 Arbeidsvoorwaarden
Verlofregeling
Specifiek in de context van dit verslag werd aangegeven dat er een overmatige en ongepaste controle plaatsvindt, in bijzonder door [verzoekster] en medewerkers in diens directe omgeving, op de verlofplanning. Gelinkt aan de items ‘ondersteuning door collega’s’ (arbeidsrelaties) en ‘werkdruk’ (arbeidsinhoud) werd eveneens opgemerkt dat er bovendien situaties plaatsvonden waarbij verlof gericht werd ingepland om de bezetting van de dienst te beïnvloeden. Een frequent aangehaald voorbeeld is het op die manier isoleren van een ervaren collega in een groep minder ervaren collega’s om op die manier de werkdruk op die collega te verhogen. In lijn daarmee wordt eveneens een frequent voorbeeld aangehaald waarbij verlof voor specifieke collega’s belemmerd werd door het bewust inplannen van verlof.

3.1.3 Arbeidsomstandigheden

Veiligheid

Er is sprake van een incident op de werkvloer omtrent een sasdeur waardoor collega's 'vast' kwamen te zitten en een relatief lange omweg moesten volgen om terug op de dienst te komen. Het moet opgemerkt worden dat dit gegeven niet rechtstreeks in verband gebracht werd met [verzoekster], maar eerder met de algemene negatieve relationele omstandigheden die heersen op de werkvloer.

3.1.4 Arbeidsorganisatie

Voldoende personeel

Gelijkaardige bedenkingen werden gemaakt als bij het item werkdruk (arbeidsinhoud). Aanvullend werd frequent verwezen naar de werkgroep omtrent de roulementen. In dit kader werd gerapporteerd dat er binnen de bestaande relationele omstandigheden bewust werd omgegaan met de vertegenwoordiging van het personeel. Ervaren collega's werden gemotiveerd niet deel te nemen aan de werkgroep, de verantwoordelijkheid werd daardoor noodgedwongen opgenomen door minder ervaren collega's. Door de negatieve onderlinge relaties bracht dit nieuwe dynamieken op gang waarbij elke communicatie omtrent de werkgroep in slechte aarde leek te vallen. Positieve participatieve initiatieven om de werksituatie te verbeteren voor elke medewerker worden hierdoor afgeremd, echter om redenen die veelal los staan van de inhoudelijke kwestie.

Samenwerking tussen teams

Uit de analyse bleek dat er door de leidinggevenden pogingen werden gedaan om de heersende dynamieken enigszins te doorbreken. Uitwisselingen met CSA UZ2 waren daar een voorbeeld van. Uit de gesprekken met medewerkers van CSA UZ2 bleek enerzijds een bevestiging van de collectieve risico's omtrent de relationele spanningen, anderzijds een bevestiging van de vooraanstaande positie die [verzoekster] daarin neemt. Er was zo goed als geen bereidheid te vinden binnen CSA UZ2 om samen te werken met CSA UZ1, in het bijzonder met [verzoekster]. Het dient opgemerkt te worden dat [verzoekster] niet de enige individuele medewerker is die hierin aangestipt werd, maar collectief wel het meest vooruit geschoven
werd.

3.1.5 Arbeidsrelaties

Werksfeer

Tijdens de gesprekken blijkt een grote psychologische onveiligheid te bestaan op de werkvloer. Zowel expliciet als impliciet werd dit bevestigd. [Verzoekster] is slechts één medewerker van een groep 'sterke' figuren, echter wordt haar gepercipieerde informele macht op de werkvloer frequent benadrukt. Een informele macht waar althans de getuigenissen actief de nadruk op wordt gelegd door [verzoekster] door bijvoorbeeld te verwijzen naar haar rol als vakbondsafgevaardigde en de daarbij horende 'onschendbaarheid'.

Communicatie en overleg

Communicatie kwam eerder aan bod in het kader van de opmerkingen omtrent de werkgroep roulementen. Omtrent collectief overleg komt echter ook de rol van de vakorganisatie in beeld, waarbij [verzoekster] aangesloten is en waarvoor zij de rol van afgevaardigde opneemt. De signalen wijzen op een disproportionele defensieve en belemmerende houding, in het bijzonder voor [verzoekster]. Deze houding werpt vragen op bij de hiërarchische lijn en de brede personeelsgroep, ook leden van […] dezelfde vakorganisatie stellen deze werking expliciet in vraag. Het idee leeft duidelijk op de werkvloer dat er disproportioneel veel energie gestoken wordt door deze vakorganisatie in [verzoekster] of dat [verzoekster] bepaalde invloedrijke connecties heeft binnen deze vakorganisatie. Deze positie komt later in het verslag opnieuw aan bod wanneer het gaat over grensoverschrijdend gedrag.
Steun door collega's
Naast de punten die reeds aan bod kwamen voor de items werkdruk en voldoende personeel werd tijdens de analyse duidelijk dat er sprake is van kampvorming binnen het team. Afhankelijk van de relatieve positie van een medewerker binnen het team kon men op steun rekenen van andere collega's.
Op zich ging het hoofdzakelijk om een collectief risico, met die bedenking dat de kampvorming zich centreerde rond [verzoekster] en een andere medewerker. Daarnaast werd aangegeven dat deze relatief recente conflictsituatie lang niet de eerste was en dat het team een lange historiek kent van spanningen. De wederkerende negatieve rol van [verzoekster] werd daarin aangestipt tijdens de gesprekken.

3.2 Psychosociale gevolgen

3.2.1 Grensoverschrijdend gedrag en conflicten
Verschillende voorbeelden die aan de basis liggen van bovenstaand beschreven risico's werden door medewerkers ervaren als grensoverschrijdend gedrag. Zonder de anonimiteit van meldingen te schenden kan gesteld worden dat er voorbeelden gegeven werden van grensoverschrijdend gedrag onder volgende vormen: indirect en manipulatief relationeel geweld, sabotagegedrag, isolatie van medewerkers, stemmingmakerij, verregaand oncollegiaal gedrag, aanwenden van informele macht en discriminerende uitspraken.
Met betrekking tot dit rapport kan gesteld worden dat [verzoekster] zeker niet de enige medewerker is die zich schuldig maakt aan dergelijk gedrag, maar verschillende elementen uit de gesprekken verzwaren wel de impact van het gedrag.
Zo wordt verwezen naar de gepercipieerde doelmatigheid van het gedrag van [verzoekster]. Daar waar gedrag van andere medewerkers veelal als reactief beoordeeld werd, kan dit niet gezegd worden over het gedrag van [verzoekster].
Bezwarend is ook het herhaaldelijk karakter van de actieve rol die [verzoekster] toegeschreven wordt in relationele escalaties. Escalaties uit het verleden blijken tot vandaag een ernstige psychosociale impact te hebben op de werkvloer.

De schijnbare onveranderbaarheid van dit gedrag zorgt voor een bijkomende gelatenheid. Ondanks positieve en constructieve intenties van de directe hiërarchische lijn, lijken zij tegen hun limieten aan te lopen wat betreft het coachen van het gedrag van [verzoekster]. In dit kader werd eveneens verwezen naar de rol van de vakorganisatie.
Er is evidentie dat de vakorganisatie van [verzoekster] door verschillende partijen geïnformeerd werd over grensoverschrijdend gedrag vanwege [verzoekster]. Er is echter geen enkele aanwijzing dat de vakorganisatie iets ondernomen heeft hieromtrent. Los van de individuele betrokkenen kan gesteld worden dat dit volledig indruist tegen de geest van de welzijnswet en de belangrijke rol die vakorganisaties daar in spelen. Met betrekking tot de situatie omtrent [verzoekster] werd dit gepercipieerd door medewerkers als een bevestiging van de machtspositie van [verzoekster] en de ongelijke ondersteuning die zij geniet vanwege de vakorganisatie in vergelijking met andere medewerkers/leden.
Enigszins parallel met de heersende relationele spanningen wordt eveneens melding gemaakt van discriminerende of racistische opmerkingen vanwege een groep medewerkers, in het bijzonder [verzoekster]. De gegeven voorbeelden duiden in het bijzonder op discriminerende intimidatie, waarbij een kwetsende of vernederende omgeving wordt gecreëerd. Gegeven de gehanteerde discriminatiegrond, voelen verschillende medewerkers zich persoonlijk aangesproken.

3.3 Overkoepelende bevindingen

Naast de ernst van de risico's die gevonden werden tijdens de risicoanalyse, viel ook de disproportionele hoeveelheid energie op die het gedrag en de houding van [verzoekster] eist van de hiërarchische lijn. Er was sprake van talrijke risico's, bovenop reeds bestaande uitdagingen die het team te wachten staan op middellange termijn.
De werkgever heeft de verantwoordelijkheid te waken over het psychosociaal welzijn van medewerkers, zowel op een collectief als individueel niveau. De ideale remediëring behelst een combinatie van maatregelen die zowel het individu als het collectief ten goede komt, echter dient er voorrang gegeven te worden aan collectieve maatregelen omdat de impact daarvan groter is op het welzijn. Met het oog op de geïdentificeerde risico's in het gedrag van [verzoekster] en de slaagkans van collectieve maatregelen voor de gehele dienst, werd geconcludeerd dat psychosociale herplaatsing van [verzoekster] een noodzakelijk advies is. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze herplaatsing vorm te geven, waarbij de resultaten van deze risicoanalyse een element vormen waarop de werkgever haar maatregelen baseert.
Opnieuw wordt benadrukt dat verscheidene gedetecteerde risico's niet uitsluitend betrekking hebben op [verzoekster]. De psychosociale herplaatsing is slechts een maatregel geadviseerd vanwege te specifieke rol van [verzoekster] binnen deze risico's. Er wordt van de werkgever verwacht dat deze maatregel past binnen een uitgebreid actieplan in lijn met de collectieve resultaten."

14. Verzoekster heeft in de loop van de tuchtprocedure eensdeels herhaaldelijk aangevoerd dat de aantijgingen die de tuchtoverheid uit het verslaggeving van de preventieadviseur destilleert onvoldoende concreet zijn om een verweer mogelijk te maken en anderdeels verschillende tuchtfeiten ontkend.

Zo voerde verzoekster in haar nota neergelegd bij de directe leidinggevende reeds aan, onder meer, dat voorbehoud moet worden gemaakt omtrent de door de preventieadviseur bij het onderzoek gehanteerde methodiek, dat de preventieadviseur geen kennis heeft van de historische context en dat de resultaten van het onderzoek bijgevolg precair zijn. Bepaalde beweringen – zoals over “recente escalaties” of de stelling dat verzoekster “reeds jaren in opspraak komt” – blijven volgens verzoekster onbewezen. Tevens merkt verzoekster op dat de door de directe leidinggevende geschonden geachte bepalingen (artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek, artikel III.5 van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent en een aantal ‘kernwaarden’) slechts algemene standpunten zijn zonder concrete linken naar verweten gedrag, zodat verzoekster er vooralsnog geen dienstig verweer kan tegen voeren.

In de nota neergelegd bij de hogere leidinggevende herneemt verzoekster deze kritiek en hekelt zij de overweging van de directe leidinggevende dat “volgens de preventieadviseur het soms niet mogelijk is om zaken concreet te maken”. Verzoekster herhaalt dat zij niet in staat is om dienstig verweer te voeren. Uit het verslag van de hoorzitting blijkt dat verzoekster ook bij die gelegenheid heeft aangegeven dat het “moeilijk [is] om zich te verweren tegen iets schimmig, zijnde een beperkt verslag in een welzijnsonderzoek, dat uitblinkt in onduidelijkheid en vage beschrijvingen”.

Ook op de hoorzitting van het directiecomité op 5 februari 2024 verwijst verzoeksters raadsman “naar zijn pertinente opmerking over het ontbreken van de feiten die [verzoekster] ten laste worden gelegd”. Er wordt opgemerkt dat verzoekster zich tegen de geformuleerde tenlasteleggingen niet kan verweren en in het licht van ontbrekende stukken vraagt verzoekster dat de feiten

door een eigen onderzoek van de tuchtoverheid zouden worden geconcretiseerd, zodat een verweer mogelijk is.

In het beroepschrift dat verzoekster op 21 maart 2024 aan de raad van beroep overmaakt, betoogt zij in dezelfde zin:

> " Concluante stelt vast:
> a) Hoewel er gedragingen aan concluante ten laste gelegd worden, welke gepuurd worden uit de verslaggeving psychosociaal onderzoek, vat dit verslag op de blz. 2 aan met de volgende bewoordingen:
>
> > 'Hoewel deze elementen steeds het resultaat zijn van collectieve rapportage door medewerkers waarin geen identificeerbare voorbeelden weerhouden worden, hebben deze elementen wel betrekking op de medewerker op wie het advies tot psychosociale herplaatsing van toepassing is ...'
>
> Het totaal ontberen van identificeerbare voorbeelden maakt tegenspraak in wezen onmogelijk en laat tucht verworden tot een heksenjacht.
> De tuchtvordering heeft in essentie tot doel om te onderzoeken of de ambtenaar de deontologische regels heeft overschreden of afbreuk heeft gedaan aan de eer of waardigheid van diens ambt/beroep (Opdebeek, algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht, die keure, randnummer 80).
> Een tuchtstraf is een gevolg voor een schuldig gedrag of tekortkoming.
> Teneinde te kunnen beoordelen of er in dit kader sprake is van een nood aan een tuchtrechtelijke sanctionering dient de tuchtoverheid zich een gedegen en concreet beeld te kunnen vormen van het al dan niet schuldig gedrag of de al dan niet begane tekortkoming, welke dan aan tegenspraak dienen onderworpen te worden. Een zorgvuldige oordeelsvorming kan er maar zijn indien de tuchtoverheid zelve zich concreet een oordeel kan vormen over concrete gedragingen dan wel beweerde tekortkomingen.
> Bij gebreke hieraan, zoals hier het geval is, is er in wezen een uitbesteding van de oordeelsvorming aan een derde waar de overheid dan op voortborduurt.
> Inderdaad, hier meent de preventieadviseur aan de hand van een collectieve rapportage waarbij duidelijk enkelen bepaalde – niet nader geduide – zaken aanhalen dat er een nood is aan handelen opzichtens concluante.
> De overheid doet niet meer dan dit te onderschrijven zonder dat zij over een gedegen kennis van feiten beschikt en zonder dat zij de nodige inspanningen levert om tot dergelijke kennis te komen in een open en tegensprekelijke geest.
> Hel noodzakelijk gevolg van deze primaire vaststelling is dat er geen sprake is van een zorgvuldige feitenvinding en oordeelsvorming zowel als dat de materialiteit van zogenaamde feiten niet afdoende aangetoond is.
> Concluante herneemt haar vaststelling dat er sprake is van een schending van zowel het zorgvuldigheidsbeginsel als de materiële motiveringsplicht als beginselen van behoorlijk bestuur.
> De tuchtvordering dient dan ook te worden stopgezet.

b) Alhoewel de (tucht) overheid zich focust op de persoon van concluante – zij moet er blijkbaar kost wat kost van tussen – is het van belang er op te wijzen dat dit verslag in essentie spreekt over ‘vergevorderde relationele spanningen en conflicten waarin tal van medewerkers betrokken zijn’ (blz. 4).
Inderdaad, zoals hiervoor aangegeven is een er lange historiek van problemen op de diensten die de spanningen hebben doen oplopen.
Het doorgronden en oplossen van deze spanningen, het benoemen en aanhalen van de verantwoordelijkheid der operationele leiding ware een gedegen aanpak geweest ten behoeve van de dienst.
Alwaar dit verslag vervolgt met het aanhalen van de ‘specifieke rol die toegeschreven wordt aan de medewerker waarop het advies tot psychosociale herplaatsing van toepassing is’ is dit in wezen de emanatie van de afrekening die gevoerd is opzichtens de functie als vakbondsafgevaardigde welke zich afwentelt op de persoon van concluante.
Waarbij evenwel ook dit verslag alweer nuanceert door te stellen dat beschrijving van de risico’s niet zozeer gaat om direct toewijzen van risico’s aan haar maar ‘te duiden op welke risico’s het gedrag van [verzoekster] een duidelijke negatieve impact heeft ...’.
Dat is orakeltaal en kan alles maar ook niets betekenen.
Wat is immers ‘negatief’, het benoemen en aanhalen van problemen als syndicaal afgevaardigde kan voor sommigen als zijnde ‘negatief’ overkomen terwijl het niet zo is.
c) Concluante overloopt dit verslag in zijn opsomming van zogenaamde risico’s waarbij beweerdelijk haar gedrag een negatieve impact zou hebben.
c1) Emotionele belasting: er is verwezen naar heersende emotionele spanningen, niets is gesteld omtrent enige gedrag van concluante in verband hiermee en welk dit dan nog negatief zou hebben beïnvloed.
c2) Fysieke belasting: gesteld is dat er kritieken waren van het andere team en waarbij ‘de informele machtspositie van [verzoekster]’ belemmerend zou werken op het aanbrengen van voorstellen/ideeën of het aanbrengen van veranderingen.
Er is niet gesteld welke voorstellen of wat dan ook dan wel niet zouden zijn ‘belemmerd’ door concluante, zulks is haar ook niet bekend.
Ook de hiërarchische lijn – best geplaatst dienaangaande – vult niet aan in concretisering.
Dit is niet te weerhouden.
c3) Werkdruk: er zou tijd en energie verloren gaan door relationele spanningen en dynamieken waarin ‘[verzoekster] een sleutelrol toegeschreven krijgt’, men spreekt over ‘sabotage’ en het ‘niet volgen van de werkprocedures’.
Dit is grotesk en evident onwaar. Andermaal valt op dat de hiërarchische lijn – best geplaatst dienaangaande – niet aanvult in concretisering.
c4) Verlofregeling: er zou sprake zijn van ‘overmatige en ongepaste controle door [verzoekster] en medewerkers op de verlofplanning’, tevens dat verlof gericht zou zijn ingepland om de bezetting van de dienst te beïnvloeden, teneinde een ervaren collega te isoleren in een groep minder ervaren collega’s, tevens verlof voor collega’s belemmeren door bewust inplannen van verlof.

Dit is grotesk en evident onwaar. Andermaal valt op dat de hiërarchische lijn – best geplaatst dienaangaande – niet aanvult in concretisering.
Concluante heeft geen enkele bevoegdheid op het vlak van toekenning verlof, dienstorganisatie en personeelsbezetting.
Indien het voorgaande een schijn van waarheid zou bevatten dient de verantwoordelijke hiërarchische lijn ter verantwoording te worden geroepen.
Het is deze verantwoordelijke hiërarchische lijn die de vlucht vooruit neemt en poogt concluante te slachtofferen op het altaar van hun eigen jarenlang falen (zie hiervoor).
Concluante vraagt expliciet dat er als onderzoek ten ontlaste nazicht zou worden gedaan naar de vroegere dienstroosters waarbij er geregeld vrijwillig verlofdagen werden ingetrokken, steeds door nagenoeg dezelfde mensen waaronder zijzelf.
Hieruit kan blijken dat in weerwil van de aantijgingen concluante nu net diegene is die haar eigen voordeel/welzijn achter stelde op dat van de dienst door verlof in te trekken indien daartoe nood was door de personeelsbezetting.
Dat zij daar nooit een ‘dank u wel’ voor heeft gekregen is het leven zoals het is, dat men haar dan wel het tegendeel verwijt is aanstootgevend.
Alwaar het sektorcomité en directiecomité dit afwijst door te stellen dat de tenlastelegging niet gaat over het intrekken van verlofdagen maar over het gericht inplannen van verlof weze opgemerkt:

- dat uit het gegeven dat concluante vrijwillig verlofdagen introk blijkt dat zij de belangen van de dienst liet primeren op haar eigen belang, wat niet rijmt met de tenlastelegging
- concluante op haar honger blijft zitten om nu eens concreet te vernemen welke verlof zij dan wel niet gericht zou hebben ingepland met welk diabolisch doel.

De volgehouden weigering om concreet te worden zodat ook een concreet verweer kan worden gevoerd is een constante doorheen heel deze tuchtvervolging.
c5) Veiligheid: er is sprake van een incident met de sasdeur, gesteld is dat [verzoekster] hier niets mee te maken heeft.
c6) Voldoende personeel: herneming van item werkdruk met aanvulling naar problematieken omtrent een werkgroep, zonder evenwel enige duiding omtrent een bepaalde houding van concluante zodat dient aangenomen dat hieromtrent ook niets omtrent haar handelen of houding kan worden weerhouden en dient ontmoet.
c7) Samenwerking tussen teams: er zou vanuit het andere team geen degelijke bereidheid zijn om samen te werken met UZ1 en dan in het bijzonder met concluante waarbij niet enkel zij geviseerd is maar wel het meest naar voren geschoven werd.
Dit is verregaand onduidelijk en het is bijzonder bizar dat mocht zulks bij de realiteit aanleunen dat de verantwoordelijke hiërarchische lijn hier geen kennis van zou hebben gehad en of dan corrigerend zou zijn opgetreden.
Het is trouwens een algemene vaststelling dat de directe leidinggevende hiërarchie volkomen afwezig is op het vlak van wetenschap wat er dan wel niet speelt op de werkvloer, al[s] er al iets speelde buiten de pertinente

problematieken waar voorzeker concluante in haar hoedanigheid als syndicaal afgevaardigde op hamerde (zie hiervoor).
c8) Werksfeer: Concluante zou één van een groep ‘sterke figuren’ zijn met informele macht op de werkvloer door de ‘onschendbaarheid’ van concluante als vakbondsafgevaardigde.
Hieruit blijkt reeds de ridiculiteit van de verslaggeving en het gegeven dat gezegden van een groep die zich contra concluante blijkt te hebben geformeerd er in gaan als zoete koek, zonder nadere kritiek of beschouwing.
Als vakbondsafgevaardigde heeft concluante geen ‘macht’ noch ‘onschendbaarheid’ behoudens wat betreft de uitoefening van haar syndicaal mandaat.
Indien men haar dat kwalijk neemt viseert men dus in wezen toch haar syndicale activiteiten, wat niet kan.
c9) Communicatie en overleg: er is ingegaan op de syndicale activiteiten van concluante waarbij er sprake zou zijn van een ‘disproportionele defensieve en belemmerende houding’.
Dit is een inmenging in de uitoefening van syndicale prerogatieven en kan niet worden weerhouden.
Waarbij concluante ook vaststelt dat zij inderdaad jarenlang de problemen op de werkvloer bij de hiërarchie heeft aangekaart, zonder dat er iets mee is gedaan en met als gevolg kampvorming en verzuring.
Andermaal lijkt het slachtofferen van concluante de meest eenvoudige oplossing te zijn.
c10) Steun door collega’s: er is ingegaan op de kwestie van kampvorming, gecentreerd rond [verzoekster] en een andere medewerker, tevens een historiek van spanningen met een weerkerende negatieve rol van concluante.
Concluante heeft inderdaad moeten ervaren dat de nieuwe – ondertussen reeds vertrokken – collega het om een of andere reden op haar gemunt had en middels een verdeel en heers techniek [de facto] kampvorming installeerde.
Dat kan concluante niet ten kwade worden geduid.
Wel blijkt aldus andermaal dat:

- er een kamp contra concluante bestond en wiens beweringen zonder diepgaande controle naar feiten en waarachtigheid een echo nalaten die telkens terugkomt in andere bewoordingen.
- de directe operationele leiding volledig afwezig blijft op het vlak van verificatie en remediering.

d) Op het vlak van de psychosociale gevolgen worden nietszeggende voorbeelden gegeven van grensoverschrijdend gedrag, toetsing, verificatie en tegenspraak zijn onmogelijk en aldus is het concluante onmogelijk gemaakt zich te verweren.
Zij kan immers geen negatief bewijs leveren omtrent schimmige niet concrete aantijgingen.
Evenwel is ook in het verslag gesteld dat ‘[verzoekster] zeker niet de enige medewerker is die zich schuldig maakt aan dergelijk gedrag maar verschillende elementen uit de gesprekken verzwaren wel de impact van het gedrag.’
Feit is dat dus meerdere dynamieken binnen het team aanwezig waren/zijn doch er enkel een focus is op concluante gelet ‘verschillende elementen’ die niet worden geduid.

Dit is niet ernstig.
Immers is wel verwezen naar een aantal zaken die evenwel uit de lucht gegrepen zijn;

- doelmatigheid: een loos begrip indien er geen concrete zaken worden aangehaald.
- herhaaldelijk karakter en schijnbare onveranderbaarheid: idem, bovendien gaat het verslag volledig de mist in door te verwezen 'ondanks positieve en constructieve intenties van de directe hiërarchische lijn'.

Welke positieve en constructieve intenties?
Op welk vlak botste het gedrag van concluante met bepaalde positieve en constructieve intenties van de directe hiërarchische lijn?
Het totaal ontberen van concretisatie maakt andermaal duidelijk dat de preventieadviseur voortbouwt op loze beweringen.
De directe hiërarchische lijn speelt hier dan weer op in door zelf niets te concretiseren.
Dit is niet ernstig.

- informering van de vakorganisatie: de vakorganisatie is geenszins aldus geïnformeerd door niemand. Dat de preventieadviseur dit zomaar aanneemt maakt andermaal duidelijk dat de hetze tegen concluanten stoelt op leugens en bedrog.
- discriminerende/racistische opmerkingen vanwege een groep medewerkers, in het bijzonder [verzoekster]: dat is echt bij het haar gegrepen en pertinent onwaar.

Besluit: Dit aanvullend verslag van [de preventieadviseur] maakt eens te meer duidelijk dat enkel een gedegen onderzoek naar concrete feiten en handelingen voldoende zorgvuldig en dienstig kan zijn om de nood aan een tuchtrechtelijk optreden te onderbouwen, een onderzoek dat volkomen ontbreekt.
Concluante herneemt haar vaststelling dat er sprake is van een schending van zowel het zorgvuldigheidsbeginsel als de materiele motiveringsplicht als beginselen van behoorlijk bestuur."

Verzoekster benadrukt dit voorts in haar replieknota voor de raad van beroep en herneemt haar kritiek in het tweede beroepschrift dat zij op 19 april 2024 bij de raad van beroep indient.

15. In de bestreden beslissing overweegt het bestuurscomité dat verzoeksters grieven niet kunnen worden bijgevallen omdat "[d]e preventieadviseur […] weet […] welke medewerker welke verklaring afgelegd heeft" en "[h]ij […] de nodige opleidingen [heeft] genoten om dergelijk onderzoek te voeren en tot de juiste bevindingen te komen". "De feiten opgesomd in het verslag van de externe preventiedienst waren", zo luidt het, "reeds voldoende

ernstig en volledig". Bovendien "heeft [verzoekster] zelf ook een verklaring afgelegd bij de preventieadviseur" en dus "de mogelijkheid gehad haar standpunt te verwoorden over de werking en sfeer van haar dienst. Hierdoor houdt het advies van de externe preventiedienst", nog steeds volgens de bestreden beslissing, "al rekening met het verweer en het standpunt van betrokkene". Het bestuurscomité besluit hieruit dat het "rapport zelf […] bijgevolg al een genuanceerd beeld [geeft]" en stipt nog aan dat verzoekster tot vijf keer werd gehoord in haar verdediging en dus alle mogelijkheden heeft gehad om concrete feiten aan te brengen die het rapport van de preventieadviseur weerleggen.

16. De regels van de bewijsvoering in tuchtzaken sluiten *prima facie* niet uit dat de tuchtoverheid mede steunt op vaststellingen van de preventieadviseur, die geacht mag worden over een passende deskundigheid te beschikken om te rapporteren en adviseren over feiten die hem zijn bekendgemaakt of de geloofwaardigheid van verklaringen van personeelsleden.

Zulks doet evenwel geen afbreuk aan het beginsel dat van een tuchtdossier mag worden verwacht dat het de aan het tuchtrechtelijk vervolgde personeelslid ten laste gelegde tuchtfeiten voldoende precies omschrijft en in tijd en ruimte situeert. Alleen dan, zo lijkt, kan het tuchtrechtelijk vervolgde personeelslid zich doelmatig verweren. Vaag of niet gesitueerde feiten maken een verweer bijzonder moeilijk, zo niet onmogelijk. Alleen een precieze omschrijving en situering in tijd en ruimte maken het mogelijk feiten te onderscheiden van loutere beweringen die geen aanleiding kunnen geven tot het opleggen van een tuchtsanctie.

17. *In casu* moet op het eerste gezicht samen met verzoekster worden vastgesteld dat het haar ten laste gelegde gedrag, zoals weergegeven in het rapport van de externe preventiedienst, niet voldoende in tijd en ruimte werd gesitueerd in de initiële oproeping door de direct leidinggevende.

De overweging in de bestreden beslissing dat "de feiten opgesomd in het verslag van de externe preventiedienst reeds voldoende ernstig en

volledig [waren]", getuigt op het eerste gezicht dan ook niet van een zorgvuldig onderzoek door het bestuurscomité van verzoeksters beroepsgrief en vindt evenmin afdoende steun in het administratief dossier. Het motief dat verzoekster "zelf ook een verklaring [heeft] afgelegd bij de preventieadviseur" waardoor "het advies van de externe preventiedienst al rekening [houdt] met het verweer en het standpunt van betrokkene", doet aan die vaststelling geen afbreuk. Met een dergelijk motief vereenzelvigt het bestuurscomité in de bestreden beslissing klaarblijkelijk *prima facie* de door de externe preventiedienst uitgevoerde psychosociale risicoanalyse met de tuchtprocedure. Die zienswijze miskent op het eerste gezicht de verschillende kenmerken en finaliteit van de twee onderscheiden procedures.

18. Slechts in het bijkomend door de preventieadviseur opgestelde verslag 'psychosociale herplaatsing n.a.v. psychosociale risicoanalyse', dat door de hogere leidinggevende op 17 november 2023 aan verzoekster ter kennis werd gebracht, lijkt het aan verzoekster ten laste gelegde gedrag enigszins te worden geconcretiseerd aan de hand van meer specifieke feiten.

Zo is er sprake van (i) een informele machtspositie van verzoekster die belemmerend werkt op het aanbrengen van voorstellen, ideeën of veranderingen, (ii) een perceptie dat bewust ziekteverlof wordt ingepland om de werking van de dienst te bemoeilijken waarbij aan verzoekster een bepalende rol wordt toegeschreven en een overmatige en ongepaste controle op de verlofplanning door verzoekster en medewerkers in haar directe omgeving, (iii) het isoleren van een ervaren collega om de werkdruk op die collega te verhogen en (iv) de informele macht van verzoekster vanwege haar syndicaal statuut.

Nog daargelaten dat ook die beweerde tekortkomingen op het eerste gezicht weinig concreet zijn en niet meteen in tijd en ruimte kunnen worden gesitueerd en verzoekster bijgevolg in de huidige stand van de procedure wordt bijgevallen in haar standpunt dat het onmogelijk is om die beweringen te verifiëren of tegenspraak erover te bieden, moet *prima facie* worden vastgesteld dat verzoekster die elementen, zoals ze in hun algemeenheid zijn geformuleerd, in de

bestuurlijke beroepsprocedure bovendien steeds heeft tegengesproken. Zo lijkt verzoekster te hebben opgeworpen dat het voor haar niet duidelijk is op welke voorstellen zij een belemmerende werking zou hebben, dat zij niet beschikt over een bevoegdheid “op het vlak van toekenning verlof, dienstorganisatie en personeelsbezetting”, en dat zij “op haar honger blijft zitten om nu eens concreet te vernemen welke verlof zij dan wel niet gericht zou hebben ingepland”. Daarmee spreekt verzoekster op het eerste gezicht de voorbeelden over de verlofplanning tegen. Voorts heeft verzoekster aangehaald dat zij niet beschikt over macht of onschendbaarheid, behoudens wat betreft de uitoefening van haar syndicaal statuut.

Van een ander probleem dat de preventieadviseur heeft vastgesteld – een aan de veiligheid gerelateerd incident met betrekking tot de werking van een sasdeur – wordt in het verslag ‘psychosociale herplaatsing n.a.v. psychosociale risicoanalyse’ dan weer aangegeven dat het “niet rechtstreeks in verband gebracht werd met [verzoekster]”.

19. Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt in dat het bestuur zijn beslissing op zorgvuldige wijze moet voorbereiden. Dit impliceert dat de beslissing dient te steunen op werkelijk bestaande en concrete feiten die met de vereiste zorgvuldigheid werden vastgesteld. Het bestuur is onder meer verplicht om zorgvuldig te werk te gaan bij de voorbereiding van de beslissing en de feitelijke en juridische aspecten van het dossier deugdelijk te onderzoeken, zodat het met kennis van zaken kan beslissen.

De zorgvuldigheidsplicht houdt niet in dat van een tuchtoverheid moet worden verwacht dat zij een loutere suggestie of bewering die niet op een geloofwaardige wijze is ingeroepen, met de nodige zorgvuldigheid onderzoekt. Wanneer evenwel het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid een element aandraagt dat niet is ontbloot van elk element van geloofwaardigheid, rust op de tuchtoverheid de hiervoor geschetste zorgvuldigheid bij het onderzoek van dit gegeven.

Daarin lijken het directiecomité en het bestuurscomité tekort zijn geschoten. Uit de bestreden beslissing blijkt immers op het eerste gezicht niet dat de tuchtoverheden de beroepsgrieven van verzoekster daadwerkelijk hebben onderzocht, hoewel ze *prima facie* niet zonder meer kunnen worden weggezet als ongeloofwaardig of niet dienstig bij de vraag naar het bewijs van de ten laste gelegde gedragingen.

Door aldus te handelen is de verwerende partij tekortgeschoten aan haar verplichting om zich bij het opleggen van de tuchtstraf ten laste van verzoekster slechts te baseren op feiten die zorgvuldig zijn vastgesteld en redelijkerwijze voor vaststaand mogen worden gehouden.

20. Het zesde middel is ernstig.

VII. Conclusie

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

BESLISSING

1. Raad van State beveelt de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van het bestuurscomité van het Universitair Ziekenhuis Gent van 24 juni 2024 waarbij aan XXXX de tuchtsanctie ‘ontslag van ambtswege’ wordt opgelegd.

2. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partij niet bekendgemaakt.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op achtentwintig november tweeduizend vierentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Jim Deridder,	staatsraad, waarnemend voorzitter,

bijgestaan door

Frank Bontinck,	griffier.

De griffier	**De voorzitter**
Frank Bontinck	**Jim Deridder**