

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 252.354 van 8 december 2021
in de zaak A. 229.663/IX-9655**

In zake: Ingrid VERSTREPEN
woonplaats kiezend te 8670 Koksijde
Zeedijk 210/021

tegen:

1. de VLAAMSE GEMEENSCHAP
2. het GEMEENSCHAPSONDERWIJS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Ann Coolsaet
kantoor houdend te 2018 Antwerpen
Arthur Goemaerelei 69
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 29 november 2019, strekt tot de nietigverklaring van de beslissing van de raad van het Gemeenschapsonderwijs van 27 september 2019 waarbij aan Ingrid Verstrepén de tuchtstraf van inhouding van salaris met een vijfde van de netto bezoldiging gedurende drie maanden wordt opgelegd.

De verzoekende partij vordert daarenboven een schadevergoeding tot herstel.

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Wendy Depester heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 14 juni 2021.

Staatsraad Patricia De Somere heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij en advocaat Ann Coolsaet, die verschijnt voor de verwerende partijen, zijn gehoord.

Auditeur Wendy Depester heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven, behalve wat het bedrag van de kosten betreft.

Bij arrest nr. 251.836 van 12 oktober 2021 is de vordering tot wraking verworpen.

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 sinds 1 mei 1992 in statutaire dienst bij de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid het Gemeenschapsonderwijs, sinds 1 juni 1995 als adjunct van de directeur. Vanaf 2004 is zij werkzaam als beleidsmedewerker in de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel (OOP), team Leerplichtonderwijs.

3.2. Met een e-mailbericht van 16 december 2017 dient verzoekster bij het afdelingshoofd Organisatieondersteuning van het Gemeenschapsonderwijs (hierna: afdelingshoofd HR) informeel klacht in tegen haar afdelingshoofd OOP wegens ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij dient op 28 december 2017 een strafklacht in bij de politie, die op 2 februari 2018 naar het arbeidsauditoraat wordt gestuurd, waarna een opsporingsonderzoek wordt opgestart.

Verzoekster is met ziekteverlof van 12 februari 2018 tot 7 augustus 2018 en doet op 30 augustus 2018 een verzoek tot informele psychosociale interventie bij een vertrouwenspersoon. Zij vindt een werkplek op de zevende verdieping van het gebouw terwijl het team Leerplichtonderwijs (waaronder haar afdelingshoofd OOP) zich op de vierde verdieping bevindt. Van 21 september 2018 tot 7 oktober 2018 en van 8 oktober 2018 tot 23 december 2018 is verzoekster opnieuw met ziekteverlof. Na een re-integratiegesprek op 8 oktober 2018, wordt verzoekster verplicht haar team te vervoegen op de vierde verdieping.

3.3. Verzoeksters afdelingshoofd OOP dient op 6 november 2018 bij een preventieadviseur van de vzw sptm Arista, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (hierna: de preventieadviseur), een verzoek in tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter voor feiten van pesterijen.

De preventieadviseur formuleert op 29 april 2019 haar advies, waarin zij concludeert dat er sprake is van (vermoedelijk onbewust) grensoverschrijdend gedrag van verzoekster, waardoor de waardigheid en integriteit van haar afdelingshoofd in het gedrang komen, zijn betrekking in gevaar gebracht wordt, zijn leidinggevende functie ondermijnd wordt en er een bedreigende, vijandige en beledigende omgeving gecreëerd wordt. Zij beveelt verschillende individuele preventiemaatregelen aan ten aanzien van verzoekster en haar afdelingshoofd, alsook collectieve preventiemaatregelen om herhaling van de feiten in andere werksituaties te voorkomen.

3.4. Op 4 juni 2019 formuleert de rechtstreeks leidinggevende van verzoekster een voorstel van tuchtstraf ‘inhouding van wedde gedurende drie maanden van één vijfde van de netto-bezoldiging’.

Op 6 juni 2019 beslist de afgevaardigd bestuurder verzoekster over te plaatsen naar het team Vastgoed, afdeling Infrastructuur, bij wege van preventieve maatregel, met ingang van 1 juli 2019.

3.5. Na verzoekster mondeling te hebben gehoord op 26 juni 2019 en nadat verzoekster met een brief van 9 juli 2019 een verweerschrift heeft ingediend tegen het voorstel van tuchtstraf, beslist de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs op 15 juli 2019 om aan verzoekster de tuchtstraf ‘inhouding van salaris (met één vijfde van de netto bezoldiging gedurende drie maanden)’ op te leggen voor de volgende feiten:

“Gelet op de ten laste gelegde en onderzochte feiten in het advies van sptm/arista, externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, aangaande een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter voor feiten van pesterijen ingediend door [X], uw afdelingshoofd en tweede evaluator:

- De naam van [X] besmeuren bij een collega afdelingshoofd
- [X] in diskrediet brengen bij zijn rechtstreekse hiërarchische meerdere
- Het opzetten van een haatcampagne tegen [X] bij de medewerkers van de afdeling en op deze manier het gezag van [X] als afdelingshoofd proberen ondermijnen – het besmeuren van de naam van [X] bij medewerkers van de afdeling

- De naam van [X] besmeuren

Gelet op de identificatie en analyse van de gevaren en risicofactoren door de preventieadviseur psychosociale aspecten rekening houdend met verklaringen van [X], [verzoekster] en andere nuttige en gehoorde personen alsook de overgemaakte documenten,

Gelet op het feit dat uit het onderzoek van de preventieadviseur psychosociale aspecten blijkt dat niemand van de gehoorde personen kennis heeft van het filmpje of het gezien heeft, waardoor het bestaan ervan in vraag kan gesteld worden;

Gelet op de wettelijke definitie van ‘pesterijen op het werk’ (wet van 28 februari 2014) waarbinnen de aangegeven feiten zich volgens [X] stellen;

Gelet op het feit dat de preventieadviseur psychosociale aspecten concludeert dat u werd geïnformeerd over de mogelijkheid om een procedure op te starten, maar dit niet heeft gedaan;

Gelet op het feit dat u niet in alle discretie het verloop van uw klacht bij de politie afwacht maar u blijft verhalen verspreiden over uw afdelingshoofd zonder onderbouwing of bewijs;

Gelet op het feit dat er daardoor sprake is van grensoverschrijdend gedrag, waardoor de waardigheid en integriteit van uw afdelingshoofd in het gedrang komt en gelet op het feit dat ongeacht deze vaststelling u tijdens het gesprek met de afgevaardigd bestuurder aangaf geen excuses aan het betrokken afdelingshoofd te willen aanbieden.”

Tegen deze beslissing dient verzoekster op 29 juli 2019 een beroep in bij de raad van beroep voor de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: raad van beroep).

3.6. Na verzoekster te hebben gehoord, adviseert de raad van beroep op 20 september 2019 dat zij niet in aanmerking komt voor de haar opgelegde tuchtsanctie, overwegende dat:

“[...] er reeds langer een conflictsituatie moet hebben bestaan tussen verzoekster en haar functionele overste [X]. De overheid moet dan ook reeds langere tijd op de hoogte zijn geweest van deze conflictsituatie en had derhalve tijdig kunnen ingrijpen door de beide actoren een andere werkplek aan te wijzen teneinde een verdere escalatie van het conflict te voorkomen of minstens beheersbaar te houden.”

3.7. Op 27 september 2019 beslist de raad van het Gemeenschapsonderwijs om verzoekster de tuchtstraf ‘inhouding van salaris voor

een periode van drie maanden ten belope van één vijfde van de netto-bezoldiging’
op te leggen, als volgt:

“1. Voorafgaand wat de procedure betreft

Het personeelslid voert aan dat haar op grond van artikel II.2, §2 van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) geen tuchtsanctie kan worden opgelegd, daar de gronden die de afgevaardigd bestuurder daartoe aanvoert overeenstemmen met onregelmatigheden die het personeelslid heeft vastgesteld en aan haar functionele chef heeft meegedeeld.

De Raad wijst erop dat de voormelde bepaling ertoe strekt dat een personeelslid dat onregelmatigheden vaststelt en meldt, niet om die enkele reden tuchtrechtelijk kan worden vervolgd, wat betekent dat de melding op zich niet als tuchtfeit kan worden aangemerkt. Bovendien maakt artikel II.2, §2 VPS uitdrukkelijk voorbehoud voor meldingen die blijk geven van kwade trouw, een beoogd persoonlijk voordeel of een valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen.

Daargelaten de vaststelling dat de aan het personeelslid verweten feiten te dezen inderdaad betrekking hebben op schade toegebracht aan de dienst en/of een persoon – te weten het afdelingshoofd en de gehele werking van de diensten – en zonder dat de Raad zich hierbij moet uitspreken over de valsheid van een aangifte, volstaat de vaststelling dat het personeelslid – onverminderd de onderstaande nuancering wat de kwalificatie van de feiten betreft – geenszins tuchtrechtelijk is gesanctioneerd omwille van een aangifte van onregelmatigheden, maar wel op grond van haar gedrag zoals het ook in het onderzoek van de preventieadviseur is vastgesteld.

Ook het gegeven dat er mogelijk nog een strafrechtelijk onderzoek lopende is, overtuigt de Raad niet tot een uitstel van de huidige beslissing.

Zoals hieronder bij de beoordeling van de feiten zal worden vastgesteld, is de Raad van oordeel dat de door het personeelslid gepleegde feiten als tuchtfeiten te kwalificeren zijn, en dat die kwalificatie niet kan worden gewijzigd door een strafonderzoek, noch door een gebeurlijke strafrechtelijke uitspraak.

Wanneer de tuchtfeiten in die omstandigheden als dusdanig voldoende vaststaan, kan en mag de tuchtoverheid, de rechtspraak van de Raad van State inzake de redelijke termijn in acht nemend, niet talmen om de tuchtprocedure te voleindigen.

Dit alles geldt des te meer in het licht van de dwingende termijnen van het VPS inzake de eindbeslissing die de Raad moet nemen.

De Raad overweegt ten slotte dat het standpunt van de Raad van Beroep d.d. 20 september 2019 inzake de sanctioneerbaarheid van de feiten niet kan worden bijgevalen.

De laconieke stelling dat de conflictsituatie tussen het personeelslid en haar afdelingshoofd reeds langer moet hebben bestaan en dat de tuchtoverheid daarvan ook reeds langere tijd op de hoogte moet zijn geweest en derhalve eerder had moeten ingrijpen, blijft niet alleen zonder verdere motivering en duiding, maar vindt ook geen steun in de stukken van het dossier waarop de Raad (en vóór hem de Raad van Beroep) vermag acht te slaan.

De Raad beoordeelt het dossier derhalve ten gronde.

2. Kwalificatie van de tuchtfeiten

In de bestreden beslissing van de afgevaardigd bestuurder worden vier tuchtfeiten onderscheiden, met name:

- a. De naam van het afdelingshoofd besmeuren bij een collega-afdelingshoofd
- b. Het afdelingshoofd in diskrediet brengen bij zijn rechtstreekse hiërarchische meerdere
- c. Het opzetten van een haatcampagne tegen het afdelingshoofd bij de medewerkers van de afdeling en op deze manier het gezag van het afdelingshoofd proberen ondermijnen; het besmeuren van de naam van het afdelingshoofd bij medewerkers van de afdeling
- d. De naam van het afdelingshoofd besmeuren (buiten de organisatie)

De Raad is van oordeel dat tuchtfait a), dat in het advies van de preventieadviseur overeenstemt met 'feit 1', niet als tuchtfait kan worden aangenomen. De Raad beslist hiertoe omdat naar zijn oordeel het melden van bepaalde feiten c.q. beschuldigingen, ook wanneer zij door het personeelslid kennelijk onbewezen blijven of zelfs na onderzoek niet voor waar kunnen worden aangenomen, kadert in het meldingsrecht van het personeelslid.

Het melden van dergelijke feiten c.q. beschuldigingen aan één persoon, met name het afdelingshoofd HR als 'een' functionele chef ('de' functionele chef van het personeelslid is het afdelingshoofd OOP dat voorwerp van de melding uitmaakte), met de verwachting dat omtrent die melding een onderzoek zou worden gevoerd, is op zich genomen geen tuchtvergriip. Er anders over oordelen zou betekenen dat een melding, in strijd met artikel II.2, §2 VPS, wél als tuchtfait zou worden beschouwd.

Deze beoordeling laat onverlet dat de verdere verspreiding van de beschuldigingen door het personeelslid, wel als tuchtfait wordt aangenomen.

3. Beoordeling van de tuchtfeiten

3.1. Het afdelingshoofd in diskrediet brengen bij zijn rechtstreekse hiërarchische meerdere

Het personeelslid beschuldigt haar afdelingshoofd van pestgedrag, ongewenst seksueel gedrag en het maken en verspreiden van een seksueel getinte film van haar.

De Raad merkt vooreerst op dat het personeelslid het afdelingshoofd HR – volgens haar eigen verklaringen in het verweerschrift van 8 juli 2019 – enkel heeft aangesproken omtrent ongewenst gedrag en problemen bij de VLOR:

'Op 16 december 2017 heb ik per mail een klacht ingediend bij het afdelingshoofd HR, daarin maakte ik melding van het ongewenste seksueel gedrag dat de verzoeker op twee nieuwjaarsrecepties tegenover mij heeft begaan (op 2 januari 2008 op de mond zoenen) en 2 januari 2009 (bij mijn borsten gegrepen), en dat hij thans alles in het werk stelde om mij in diskrediet te brengen in de Vlor. Op dinsdag 19 december '17 is het afdelingshoofd HR daarover met mij in gesprek gegaan, en hij

vroeg me ook de namen te noemen van andere dames die ongewenst gedrag van het afdelingshoofd ervaren hebben, ik ben daarop ingegaan, en heb een aantal namen genoemd.’

Van andere beweerde feiten, zoals de voormelde seksueel getinte film, is geen sprake.

Uit het advies van de preventieadviseur, dat op dit punt door het personeelslid niet wordt tegengesproken, blijkt dat het afdelingshoofd HR aan wie betrokkene de ‘feiten’ heeft gemeld, het personeelslid reeds op 19 december 2017 heeft gewezen op de mogelijkheden van een interne dan wel externe opvolging, en dat het personeelslid op haar vraag is doorverwezen naar de externe dienst voor preventie en bescherming. Het personeelslid heeft blijkens het dossier uitdrukkelijk aangegeven geen gebruik te willen maken van interne procedures.

Het personeelslid stelt in haar verweerschrift van 29 juli 2019 dat zij inzake de regelgeving en procedurele mogelijkheden omstandig door het afdelingshoofd HR is geïnformeerd.

Uit het dossier blijkt enerzijds dat het personeelslid zich níet met een klacht tot de externe preventieadviseur heeft gewend, zodat de preventieadviseur ter zake ook geen onderzoek kon voeren, en anderzijds dat het personeelslid melding maakt van een op 1 maart 2018 ingediende strafklacht (blijkens het advies van de preventieadviseur door het arbeidsauditoraat gedateerd op 28 december 2017), waaromtrent op 10 april 2019 noch het GO!, noch het betrokken afdelingshoofd OOP op de hoogte waren gebracht. Het opsporingsonderzoek bleek op 10 april 2019 nog lopende en de Raad beschikt op datum van de huidige beslissing niet over andere informatie.

In die omstandigheden had het op de weg van het personeelslid gelegen om het (enige) door haar gevraagde onderzoek zijn beloop te laten kennen. Van een personeelslid van het opleidingsniveau als betrokkene (a fortiori als juriste) mag worden verwacht dat zij de gevolgen kent en begrijpt van haar keuze om haar klacht niet binnen het GO! te laten onderzoeken. Ook dient zij zich bewust te zijn van het gegeven dat het indienen van een klacht – waarvan de specifieke inhoud aan de Raad overigens ook niet gekend is – niet met zich brengt dat het voorwerp daarvan ook bewezen is, of zelfs aannemelijk is gemaakt.

De Raad is op grond daarvan van oordeel dat het personeelslid bijzondere terughoudendheid aan de dag had moeten leggen met betrekking tot haar communicatie tegenover collega’s, leidinggevend en derden met betrekking tot de (beweerdelijk) geuite klachten. De Raad overweegt daarbij dat het personeelslid, zo zij een verklaring van derden (zoals collega’s of gewezen collega’s) in het strafonderzoek nuttig achtte, zij ermee kon volstaan de namen van deze persoon of personen aan politie of arbeidsauditeur door te geven. Deze instanties beschikken immers over alle onderzoeksbevoegdheden die nodig zijn om een zo volledig mogelijk onderzoek te voeren.

Het gesprek met de afgevaardigd bestuurder dat het afdelingshoofd HR eertijds, onmiddellijk na het gesprek in december 2017, heeft voorgesteld, moet worden gezien in de geboden mogelijkheid om een

interne procedure te volgen, en tegen de achtergrond van de feitelijke gegevens die het personeelslid op dat ogenblik had gemeld.

Uit het advies van de preventieadviseur, dat ook wat dit betreft door het personeelslid niet wordt tegengesproken, blijkt vooreerst dat betrokkene initieel een gesprek met de afgevaardigd bestuurder heeft afgewezen, en dat zij vervolgens, na daarop toch te hebben aangestuurd, het afdelingshoofd OOP tegenover de afgevaardigd bestuurder en het afdelingshoofd HR heeft beschuldigd van niet alleen ongewenst seksueel gedrag, maar ook van het maken en verspreiden van seksueel getinte beelden.

Het personeelslid heeft geweigerd om van haar beweringen ook maar enig begin van bewijs voor te leggen.

Het beschuldigen van het afdelingshoofd ten overstaan van de afgevaardigd bestuurder en ten overstaan van het afdelingshoofd HR (wat de nieuw ter sprake gebrachte feiten van de beeldopname betreft) kan niet worden aanvaard. Dit ondermijnt het vertrouwen van de afgevaardigd bestuurder in het functioneren van het afdelingshoofd OOP, en gelet op de reeds ingediende strafklacht en het verloop ervan dat het personeelslid had moeten afwachten, is de Raad van oordeel dat dit ook de onderliggende drijfveer van het personeelslid is geweest.

Bovendien volhardde het personeelslid na voormeld gesprek in haar beschuldigende houding tegenover haar afdelingshoofd: zij uitte immers in een e-mail van 24 september 2018 aan de afgevaardigd bestuurder en het afdelingshoofd HR nieuwe beschuldigingen inzake pestgedrag. Het gaat daarbij om feiten die in een ver verleden (2012 en 2013) te situeren zijn en die het personeelslid nooit via de daartoe geëigende kanalen inzake pesten op het werk heeft signaleerd.

Uit het advies van de preventieadviseur, waarvan de vaststellingen ter zake door de Raad worden bijgevallen, blijkt dat het ging om normale instructies die het afdelingshoofd OOP als leidinggevende aan het personeelslid heeft gegeven, en dat er van pestgedrag hoegenaamd geen sprake was.

Van een personeelslid van het opleidingsniveau en met de ervaring als betrokkene, kan worden verwacht dat zij het onderscheid kan maken tussen een nauwgezette opvolging, die zij mogelijk als zeer kordaat percipieert, en pestgedrag in de juridische betekenis van het woord. Wat het personeelslid ter zake uiteenzet in haar verweerschriften, overtuigt de Raad niet om het anders te zien; wat het afdelingshoofd OOP van het personeelslid verwachtte en de wijze waarop dit werd gecommuniceerd, kadert in de normale relaties tussen een leidinggevende en het personeelslid.

De Raad besluit dat het personeelslid niet-gesubstantieerde beschuldigingen tegenover het afdelingshoofd OOP heeft geuit tegenover de afgevaardigd bestuurder, en ten dele tegenover het afdelingshoofd HR, die als lasterlijk moeten worden beschouwd.

Het tuchtfact wordt als bewezen beschouwd.

3.2. Het opzetten van een haatcampagne tegen het afdelingshoofd bij de medewerkers van de afdeling en op deze manier het gezag van het

afdelingshoofd proberen ondermijnen; het besmeuren van de naam van het afdelingshoofd bij medewerkers van de afdeling

Omwille van de hierboven vermelde overwegingen inzake de terughoudendheid die van het personeelslid mocht worden verwacht, is de Raad van oordeel dat ook deze tenlastelegging bewezen voorkomt.

Uit het advies van de preventieadviseur blijkt dat betrokkene in december 2017 haar beschuldigingen inzake seksueel ongewenst gedrag in hoofde van het afdelingshoofd OOP heeft geuit tegenover een collega van dezelfde afdeling. Dit wordt door het personeelslid niet ontkend.

Het personeelslid heeft in die periode haar klacht bij de politie ingediend. Zij wist of behoorde te weten dat zij, zoals hierboven reeds aangegeven, middels het doorgeven van de naam van mogelijke getuigen, de verklaringen van anderen bij het onderzoek kon doen betrekken.

Uit het dossier blijkt dat de betrokken collega erg aangedaan was door het relaas van het personeelslid. De bewering van het personeelslid dat deze collega een eerdere onaangename ervaring met het afdelingshoofd OOP had gehad – wat door het personeelslid als aanleiding voor het aanspreken van die collega wordt geschetst – blijkt dan weer geenszins uit de stukken. Anders dan het personeelslid het ziet, behelst het recht om een formele psychosociale interventie te vragen niet dat de klager vervolgens eigener initiatief op onderzoek kan uittrekken om andere collega's bij die klacht te betrekken.

Bovendien heeft het personeelslid ter vergoelijking van haar daden een kennelijk verkeerde draagwijdte aan wat onder punt 9.1 van de omzendbrief BZ 2015/1 van 20 maart 2015 betreffende preventie van psychosociale risico's op het werk ter sprake komt. Deze passage luidt als volgt:

9.1 Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter

Het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft meer betrekking op een arbeidssituatie waarbij meer dan één persoon risico loopt op schade.

De PAPSY brengt de werkgever en de verzoeker op de hoogte van de indiening, de omschreven risicosituatie en de te volgen procedure, evenwel zonder aan de werkgever de identiteit van de verzoeker mee te delen.

Indien nodig, stelt de PAPSY aan de werkgever 'bewarende maatregelen' voor om te voorkomen dat de gezondheid van de betrokkene ernstig aangetast wordt.

De werkgever deelt de beschrijving van de risicosituatie mee aan het bevoegde overlegcomité (BDOC, EOC of HOC) en beslist, binnen drie maanden na kennisneming van het verzoek en na advies van het bevoegde overlegcomité, welk gevolg hij geeft aan het verzoek.

Binnen drie maanden na de kennisneming van het verzoek door de werkgever, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee aan de PAPSY, die de verzoeker ervan op de hoogte brengt, en aan het bevoegde overlegcomité. De werkgever kan, met het oog op het

nemen van een beslissing over het gevolg dat hij geeft aan het verzoek, besluiten om een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie uit te voeren. Deze risicoanalyse wordt uitgevoerd zoals hoger in deze omzendbrief beschreven staat. De werkgever licht de resultaten van de risicoanalyse toe op het bevoegde overlegcomité en vraagt het advies van het bevoegde overlegcomité over de gevolgen die aan het verzoek gegeven worden. Wanneer de werkgever een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie uitvoert wordt de termijn van drie maanden om een beslissing te nemen verlengd met maximum drie maanden.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Het is duidelijk dat deze procedure betrekking heeft op risico's die niet één specifiek personeelslid betreffen – daarvoor is er de individuele procedure beschreven onder punt 9.2 – maar een meer generiek risico. Een verzoek tot interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter vereist niet dat het anmeldende personeelslid zelf collega's actief betreft. Zelfs indien het zou kunnen worden aangenomen, dan kan een vraag naar het al dan niet hebben van gelijkaardige ervaringen volstaan, en is het geenszins noodzakelijk of nodig dat de beschuldigingen die de verzoeker om interventie heeft geuit, in detail met die collega's worden gedeeld.

De bevinding in het advies van de preventieadviseur dat het personeelslid een 'me too-beweging' tegen het afdelingshoofd wou opstarten, geeft blijk van ulterieure motieven die de eigen belangen duidelijk overstijgen. Uit datzelfde advies blijkt ook dat het personeelslid ten aanzien van derden nog andere onsamenhangende en dubieuze verhalen vertelt omtrent het gedrag van het afdelingshoofd OOP op een vergadering, en dat zij er zelfs niet voor terugdeinst om aan de perceptie of ervaring van derden zelf een andersluidende invulling te geven:

'De aangeklaagde (het personeelslid) verwijst naar een verhaal dat de ronde deed binnen de organisatie en waarvan de betrokken collega stelt dat de verzoeker een grapje had gemaakt en dat zij zich daardoor niet fysiek of emotioneel bedreigd heeft gevoeld.'

In haar verweerschrift van 29 juli 2019 erkent betrokkene dat zij in een evaluatiegesprek op 2 februari 2018 haar teamverantwoordelijke, [...] heeft 'gemeld' dat het afdelingshoofd een foto van haar heeft genomen en op basis daarvan vervalste seksuele beelden heeft aangemaakt en verspreid. In haar verweerschrift van 8 juli 2019 erkent het personeelslid uitdrukkelijk dat zij de 'vermoedelijke dader en de vermoedelijke mededader' bij naam heeft genoemd, en dat zij hen ervan beschuldigt 'maximale schade (te) berokkenen aan (haar) professioneel bestaan, evenals aan (haar) privé- en sociaal leven.' Het personeelslid stelt ook dat zij haar relaas op dat ogenblik verder heeft onderbouwd door de stelling dat zij op de trein door een man is 'herkend'.

Er was op dat ogenblik geen enkele gerechtvaardigde aanleiding om deze beschuldigingen aan de team verantwoordelijke mee te delen.

Deze handelwijze geeft er naar oordeel van de Raad blijk van dat het personeelslid bewust en opzettelijk haar beschuldigingen ten aanzien van het afdelingshoofd zo ruim mogelijk wou verspreiden.

De Raad stipt aan dat verzoekster – los van de vraag of zijzelf overtuigd was van deze beschuldiging – had moeten weten dat de kwetsieuzen beelden door haar niet konden worden voorgelegd, dat zij ze zelfs nooit had gezien, en dat er bovendien niemand anders verklaarde deze beelden te kennen. Dit had verzoekster des te meer tot terughoudendheid moeten aanzetten.

Die normale voorzichtigheid en terughoudendheid geldt des te meer, nu uit het advies van de preventieadviseur blijkt dat het personeelslid het bestaan van het beeldmateriaal en de ernst ervan louter had afgeleid ‘uit de lichaamstaal van de politiemann’.

Dat een personeelslid zonder enig materieel bewijs klacht neerlegt kan, in het licht van de hoop dat een onderzoek wél bewijzen aan het licht zal brengen, nog worden aangenomen. De Raad kan evenwel niet aanvaarden dat het personeelslid dat – nogmaals: in het bijzonder als jurist – beter zou moeten weten, niet gesubstantieerde beschuldigingen en ‘vermoedens van bevestiging ervan’ op grond van de lichaamstaal van een politiemann, zonder enige aanwijsbare aanleiding of noodzaak deze beschuldigingen binnen de organisatie herhaalt.

De Raad kan derhalve enkel vaststellen dat het personeelslid de beschuldigingen die zij ten aanzien van het afdelingshoofd OOP heeft geuit in de procedure die zij daartoe heeft verkozen, onnodig heeft herhaald ten aanzien van een collega en de teamverantwoordelijke.

De Raad is van oordeel dat het personeelslid voor haar handelwijze geen enkele overtuigende aanleiding kan geven, en is in die omstandigheden van oordeel dat het personeelslid te kwader trouw heeft gehandeld, met het opzet de goede naam van het afdelingshoofd te besmeuren en zijn gezag te ondermijnen.

Het tuchtfact is, zoals reeds aangegeven, bewezen.

De Raad is van oordeel dat dit tuchtfact alleen reeds, de hierboven genomen tuchtsanctie wettigt.

3.3. De naam van het afdelingshoofd besmeuren bij personen buiten de organisatie

Uit het advies van de preventieadviseur blijkt dat het personeelslid vóór of uiterlijk op 3 september 2018 ook een derde buiten de organisatie – met name: een sinds een tiental jaren gepensioneerd personeelslid – heeft gecontacteerd om haar beschuldigingen tegen het afdelingshoofd OOP te uiten.

Het blijkt dat deze gewezen collega bijzonder aangedaan is en op haar beurt een collega contacteert die nog in dienst is.

Het personeelslid ontkent in haar verweerschrift van 8 juli 2019 de feiten als dusdanig niet. Zij verantwoordt haar initiatief door te stellen dat de preventieadviseur haar had laten weten dat zij na de strafklacht voor dezelfde feiten geen formele vraag tot psychosociale interventie meer kon indienen, maar wel voor andere feiten.

Met het oog op het verzamelen van getuigenverklaringen dan, beweert het personeelslid met de gepensioneerde collega contact te hebben opgenomen.

Dat het personeelslid dit initiatief heeft genomen om haar werkgever ter wille te zijn, mag als volstrekt ongeloofwaardig worden afgewezen.

Bovendien blijkt uit het dossier geenszins dat het personeelslid deze collega (enkel) over feiten heeft gesproken die niet het voorwerp van een strafklacht uitmaakten. En zelfs mocht dat het geval zijn, dan nog blijkt uit de reactie van de gewezen collega dat het personeelslid zich geenszins heeft beperkt tot het informeren naar eventuele eigen herinneringen aan ervaringen met het afdelingshoofd OOP, maar dat het personeelslid integendeel haar actuele klachten en beschuldigingen tegen het afdelingshoofd heeft uiteengezet.

In het bijzonder in de hierboven reeds geschetste omstandigheden met betrekking tot het (vooralsnog) geheel onbewezen karakter van deze aantijgingen, kan dergelijk gedrag in hoofde van het personeelslid niet worden aanvaard.

Het tuchtfeit wordt bewezen verklaard.

De Raad wil bij dit alles benadrukken dat hij geen uitspraak doet over de vraag of de beschuldigingen die het personeelslid heeft geuit met betrekking tot de gedragingen van het afdelingshoofd OOP, al dan niet teruggaan op waargebeurde feiten.

De Raad duidt het personeelslid in het geheel van de beoordeling wel ten kwade, ook rekening houdend met haar opleidingsniveau en haar hoedanigheid van jurist, dat zij de strafrechtelijk aangekaarte én andere beschuldigingen openlijk herhaalt ten overstaan van personen binnen en buiten de organisatie, die met het onderzoek geen uitstaans hebben. Het had op de weg van het personeelslid gelegen om, zoals de afgevaardigd bestuurder terecht heeft overwogen, met de nodige discretie het onderzoek van de politie en/of het parket af te wachten.

In het bijzonder tilt de Raad er daarbij zwaar aan dat het personeelslid zeer goed wist, of minstens behoorde te weten, dat er voor geen enkel van de feiten waarvan zij het afdelingshoofd OOP beschuldigt, en waarvan er enkele bijna tien jaar teruggaan in de tijd, zelfs maar een begin van bewijs voorligt, en dat zijzelf bevestiging ontleent aan het loutere gedrag van een politieagent. Dit had het personeelslid des te meer tot terughoudendheid moeten aanzetten.

In dat opzicht stuurde het personeelslid loutere geruchten en verdachtmakingen de wereld in, waartegen het betrokken afdelingshoofd zich voorafgaand aan het afsluiten van het strafonderzoek – dat thans reeds bijna twee jaar lopende is – niet kon verweren.

De Raad heeft bij de beoordeling van de tuchtstrafmaat rekening gehouden met het blanco tuchtverleden en de staat van dienst van het personeelslid.

Gelet op de feiten is de Raad van oordeel dat de opgelegde tuchtstraf van de inhouding van wedde, die slechts de tweede van zeven mogelijke sancties is (zes, abstractie makend van de afzetting) in het licht van die gegevens niet kan worden verlaagd.

De Raad is met name van oordeel dat een blaam geen gepaste tuchtsanctie is voor de bewezen geachte tuchtvergrijpen.”

Dat is de bestreden beslissing.

IV. Aanwijzing van de verwerende partij

4. Verzoekster heeft, naast het Gemeenschapsonderwijs, ook de Vlaamse Gemeenschap aangewezen als de verwerende partij. Deze laatste vraagt echter, aangezien “noch de Vlaamse Gemeenschap, noch één van haar organen, betrokken is geweest bij de totstandkoming van de bestreden beslissing”, buiten de zaak te worden gesteld.

5. In een procedure voor de Raad van State is de verwerende partij in beginsel de administratieve overheid die de bestreden beslissing heeft genomen. Dit is te dezen het Gemeenschapsonderwijs, een openbare instelling met een eigen rechtspersoonlijkheid, die optreedt als de juridische werkgever van verzoekster. De omstandigheid dat het beleidstoezicht van de Vlaamse Gemeenschap overeenkomstig artikel 59 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 ‘betreffende het gemeenschapsonderwijs’, ruimer is dan de loutere controle via het jaarverslag, zoals verzoekster betoogt, is daarbij niet relevant.

De Vlaamse Gemeenschap dient buiten de zaak te worden gesteld. Hierna wordt met “de verwerende partij” dan ook het Gemeenschapsonderwijs bedoeld.

V. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. In een eerste middel voert verzoekster de schending aan van de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’.

Verzoekster voert kritiek ten aanzien van vijf “motieven” van de bestreden beslissing.

In de eerste plaats heeft verzoekster kritiek op een overweging onder 1. ‘Voorafgaand wat de procedure betreft’, waarbij in de bestreden beslissing het standpunt van de raad van beroep van 20 september 2019 niet wordt bijgevalen omdat “[d]e laconieke stelling dat de conflictsituatie tussen [verzoekster] en haar afdelingshoofd reeds langer moet hebben bestaan en dat de tuchtoverheid daarvan ook reeds langere tijd op de hoogte moet zijn geweest en derhalve eerder had moeten ingrijpen [...] geen steun [vindt] in de stukken van het dossier waarop de Raad (en vóór hem de Raad van Beroep) vermag acht te slaan”. De bestreden beslissing verwijst volgens verzoekster bijgevolg louter naar het dossier en geeft geen enkele duiding over de reden waarom er geen stukken voorhanden zijn die blijk geven van een conflictsituatie. De moeilijke arbeidssituatie en de verzuurde verstandhouding en het feit dat de verwerende partij daarvan op de hoogte was, blijken volgens verzoekster uit haar e-mailberichten van 9 juli 2015 en 3 juli 2016, gericht aan het afdelingshoofd HR, waarin zij melding maakt van pestgedrag vanwege haar afdelingshoofd, en het e-mailbericht van 16 december 2017 waarin ook melding wordt gemaakt van ongewenst seksueel gedrag.

Voorts stelt verzoekster dat ook de volgende overwegingen of motieven in de bestreden beslissing gebrekkig zijn: “[h]et personeelslid heeft blijkens het dossier uitdrukkelijk aangegeven geen gebruik te willen maken van interne procedures”, “dat zij vervolgens, na daarop toch te hebben aangestuurd, het afdelingshoofd OOP tegenover de afgevaardigd bestuurder en het afdelingshoofd HR, heeft beschuldigd”, “[v]an een personeelslid van het opleidingsniveau als betrokkene (a fortiori als juriste) mag worden verwacht dat zij de gevolgen kent en begrijpt van haar keuze om haar klacht niet binnen het

GO! te laten onderzoeken” en “[d]e Raad besluit dat het personeelslid niet-gesubstantieerde beschuldigingen tegenover het afdelingshoofd OOP heeft geuit tegenover de afgevaardigd bestuurder, en ten dele tegenover het afdelingshoofd HR, die als lasterlijk moeten worden beschouwd.”

7. In haar memorie van wederantwoord stelt verzoekster dat zij ten gevolge van aanvullend stuk 1 ‘kennisgeving van de Arbeidsauditeur Brussel d.d. 10.04.2019’ haar eerste middel dient uit te breiden. Uit dit stuk blijkt dat de arbeidsauditeur te Brussel op 10 april 2019 en dus voorafgaandelijk aan de tuchtprocedure jegens verzoekster, de verwerende partij heeft verwittigd dat er een opsporingsonderzoek jegens haar afdelingshoofd wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer lopende is. De bestreden beslissing is bijgevolg niet waarheidsgetrouw waar ze stelt dat enkel door de klacht van verzoekster en uit het advies van de preventieadviseur kan worden afgeleid dat er mogelijk een strafonderzoek loopt en dat niet is geweten wat de “scope” van het strafonderzoek is.

Voorts repliceert verzoekster uitvoerig op het antwoord van de verwerende partij “m.b.t de foutieve vermeldingen” en “m.b.t. interne tegenstrijdigheden”.

8. In haar laatste memorie stelt verzoekster dat de bestreden beslissing geen deugdelijke formele én materiële motivering aanlevert.

Voor het eerst voert zij bovendien aan dat de tuchtvordering werd opgestart wegens tuchtfeiten die alle werden vastgesteld méér dan zes maanden vóór het opstarten van de tuchtprocedure en de bestreden beslissing bijgevolg artikel VIII.22 van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) schendt.

Voorts herhaalt verzoekster haar kritiek op het motief, betreffende het tuchtfeit vermeld onder punt 3.1, dat het uiten van beschuldigingen tegenover het afdelingshoofd OOP ten overstaan van de

afgevaardigd bestuurder en ten overstaan van het afdelingshoofd HR niet kan worden aanvaard.

Ten slotte voert verzoekster, voor het eerst in haar laatste memorie, ook uitvoerig kritiek op de in de bestreden beslissing in aanmerking genomen tuchtfeiten onder punt 3.2 ‘Het opzetten van een haatcampagne tegen het afdelingshoofd bij medewerkers van de afdeling [...]; het besmeuren van de naam van het afdelingshoofd bij medewerkers van de afdeling’ en punt 3.3 ‘De naam van het afdelingshoofd besmeuren bij personen buiten de organisatie’.

Beoordeling

9. Het volstaat vanuit het oogpunt van de formelemotiveringsplicht, dat verzoekster de redenen kan achterhalen die de verwerende partij tot haar oordeel hebben gebracht opdat zij zich op het vlak van de motieven ertegen kan verweren met de middelen die het recht haar ter beschikking stelt.

De bestreden beslissing voldoet hieraan ruimschoots. Verzoekster weet om welke redenen de bestreden beslissing is genomen en zij verweert zich daartegen. Van een schending van de formelemotiveringsplicht is geen sprake.

10. Wat verzoekster in wezen betwist is evenwel de deugdelijkheid van de formele motieven van de bestreden beslissing, wat neerkomt op het aanvoeren van een schending van de materiëlemotiveringsplicht. Voor zover de verwerende partij het ook zo heeft begrepen en er zich tegen verweert, wordt het middel ook in dit licht beoordeeld.

11. Uit de formele motivering van de bestreden beslissing blijkt dat alleen reeds het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 ‘Het opzetten van een haatcampagne tegen het afdelingshoofd bij de medewerkers van de afdeling en op

deze manier het gezag van het afdelingshoofd proberen ondermijnen; het besmeuren van de naam van het afdelingshoofd bij medewerkers van de afdeling' de opgelegde tuchtsanctie wettigt. Verzoekster betwist die vaststelling niet, zodat ze in rechte vaststaat.

De kritiek van verzoekster met betrekking tot vier overwegingen uit de bestreden beslissing vermeld onder punt 3.1. 'Het afdelingshoofd in diskrediet brengen bij zijn rechtstreekse hiërarchische meerdere' hoeft bijgevolg niet te worden onderzocht, omdat het overtollige motieven betreft. Zelfs al ware verzoeksters kritiek gegrond, kan ze niet de nietigverklaring van de bestreden beslissing verantwoorden.

Ook de kritiek op de overweging onder punt 1. 'Voorafgaand wat de procedure betreft', waarbij in de bestreden beslissing het standpunt van de raad van beroep van 20 september 2019 niet wordt bijgevalen, kan verzoekster om dezelfde reden geen soelaas brengen. De omschrijving van het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2, de motivering waarom dit een bewezen tuchtfeit is en waarom het verweer van verzoekster met betrekking tot dit tuchtfeit niet kan worden gevolgd, worden immers met de voormelde kritiek niet in vraag gesteld.

In het auditoraatsverslag kon verzoekster de daaraan gekoppelde conclusie lezen dat het middel niet ontvankelijk is. Dit weerlegt verzoekster niet in haar laatste memorie. Zij voert integendeel aldaar voor het eerst ook kritiek op de tuchtfeiten vermeld onder punt 3.2 en punt 3.3 van de bestreden beslissing. Hiermee wordt een nieuwe invulling gegeven aan het eerste middel waarmee geen rekening mag worden gehouden. Dat is immers ruim te laat.

12. Voor zover verzoekster in haar memorie van wederantwoord een "nieuw" feit aanvoert, namelijk dat de verwerende partij op 10 april 2019 en dus voorafgaand aan de tuchtprocedure, kennis had van de strafklacht bij het arbeidsauditoraat, en stelt dat een overweging daaromtrent in de bestreden

beslissing niet waarheidsgetrouw is, valt niet in te zien welk belang zij heeft bij deze grief. Er wordt geen rekening mee gehouden.

Ten overvloede stelt de Raad van State vast dat de bestreden beslissing verwijst naar een op 28 december 2017 ingediende strafklacht “waaromtrent op 10 april 2019 noch het GO!, noch het betrokken afdelingshoofd OOP op de hoogte waren gebracht” en daarbij stelt dat “[h]et opsporingsonderzoek [...] op 10 april 2019 nog lopende [bleek] en de Raad [...] op datum van de huidige beslissing niet over andere informatie [beschikt]”. Dit spoort met de inhoud van de brief van de arbeidsauditeur te Brussel van 10 april 2019, waarin deze enkel meedeelt dat het betrokken proces-verbaal kadert in een opsporingsonderzoek door zijn ambt gevoerd lastens verzoeksters afdelingshoofd op verdenking van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, dat dit opsporingsonderzoek nog altijd lopende is en dat hij hierover, gelet op het geheim van het opsporingsonderzoek, geen nadere informatie kan verstrekken. De argumentatie van verzoekster daaromtrent mist bijgevolg elke relevantie.

13. Daargelaten of verzoekster nog in de laatste memorie voor het eerst de verjaring van de tuchtfeiten en schending van artikel VIII.22 VPS mag aanvoeren, valt de Raad van State de verwerende partij bij, waar zij opmerkt dat feiten slechts als ‘vastgesteld’ worden beschouwd op het ogenblik dat de tuchtoverheid daarover voldoende nauwkeurige bewijskrachtige gegevens heeft verzameld. Te dezen wordt de tuchtstraf opgelegd omwille van verzoeksters gedrag dat in het onderzoek van de preventieadviseur is vastgesteld. Pas vanaf het ogenblik dat dit onderzoek door de preventieadviseur werd beëindigd en zij haar advies aan de afgevaardigd bestuurder heeft bezorgd op 30 april 2019, beschikte de tuchtoverheid over voldoende gegevens om met kennis van zaken een tuchtonderzoek te starten. De argumentatie van verzoekster hierover faalt.

14. Voor zover verzoekster in haar laatste memorie voor het eerst kritiek geeft op andere motieven van de bestreden beslissing en op overwegingen

uit het advies van de preventieadviseur, geeft zij een laattijdige en dus onontvankelijke nieuwe invulling aan het middel.

15. Het eerste middel is, voor zover ontvankelijk, ongegrond.

B. Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

16. In een tweede middel voert verzoekster de schending aan van de algemene zorgvuldigheidsplicht, “zoals geformuleerd bij art. 1383 van het burgerlijk wetboek”.

Verzoekster laat gelden dat haar werkgever met betrekking tot de door haar gesignaleerde aantijgingen, de nodige omzichtigheid aan de dag had moeten leggen en voor verzoekster minstens een neutrale werkomgeving had moeten creëren. De verwerende partij diende daarvoor niet te wachten op een advies van een externe instantie. Verzoekster had het afdelingshoofd HR en haar rechtstreeks leidinggevende reeds herhaaldelijk om maatregelen verzocht, zoals het toekennen van een andere tweede evaluator. Zij had er ook op aangedrongen om de fysieke scheiding, met haarzelf op de zevende verdieping, minstens deeltijds te behouden. Geen van de gevraagde maatregelen werd ingewilligd, met telkens lange ziekteperiodes van verzoekster tot gevolg. De verwerende partij is bijgevolg in gebreke gebleven om voor verzoekster een neutrale werkomgeving te voorzien, zowel in het verleden als in de periode van december 2017 tot het eerste semester van 2019, waarbij verzoekster, nadat het bestaan van de beelden is uitgelekt, steeds weer in de fysieke nabijheid werd geplaatst van de bewuste collega en afdelingshoofd, met tal van nadelige effecten op verzoeksters gezondheidstoestand. Ook na het re-integratiegesprek van 8 oktober 2018 werd verzoekster verplicht “meteen” “per direct” plaats te nemen op de vierde verdieping, in de onmiddellijke omgeving van haar pesters, waarna zij is “ingestort”.

Voorts stelt verzoekster dat de verwerende partij de schorsing als ordemaatregel had kunnen opleggen aan verzoeksters afdelingshoofd, of minder ingrijpende maatregelen, temeer omdat het strafonderzoek nog lopende is. Ook gaat de verwerende partij er volgens verzoekster ten onrechte van uit dat de

formele procedure bij de preventieadviseur een objectief onderzoek zou zijn. De opgeroepen “getuigen” zijn voornamelijk “ondergeschikten” van het afdelingshoofd, werkzaam in zijn afdeling. Zij had minstens zelf een intern onderzoek kunnen voeren. De bestreden beslissing komt tot het besluit dat verzoekster “niet-gesubstantieerde beschuldigingen tegenover het afdelingshoofd OOP, heeft geuit”, op grond van de resultaten van het onderzoek gevoerd door de preventieadviseur, op vraag van het afdelingshoofd.

17. In haar memorie van wederantwoord werpt verzoekster – zoals ook in het eerste middel – een “nieuw” feit op, namelijk dat de bestreden beslissing twijfel zaait nopens het bestaan van een strafrechtelijk opsporingsonderzoek, terwijl de werkgever reeds op 10 april 2019 door de arbeidsauditeur hiervan werd verwittigd. Uit dit nieuwe feit blijkt volgens verzoekster duidelijk dat de bestreden beslissing onwettig is en haar een nadeel toebrengt, waarna zij – in dit tweede middel – een “verzoek tot schadevergoeding tot herstel” indient.

Vervolgens betoogt verzoekster dat uit voornoemd nieuw feit volgt dat de bestreden beslissing “onrechtmatig” is doordat de verwerende partij, ondanks deze kennisgeving waaruit duidelijk de ernst van de feiten blijkt, verzaakt heeft haar eigen onderzoek naar de feiten te voeren of preventieve maatregelen te nemen. Verzoekster herhaalt haar standpunt uiteengezet in het inleidend verzoekschrift en zij voegt eraan toe dat de bestreden beslissing ook vernietigd dient te worden wegens schending van het onpartijdigheidsbeginsel.

In antwoord op het verweer van de verwerende partij, geeft verzoekster, overheen tien bladzijden, een uitvoerig “wederantwoord”. Zij betoogt onder meer dat zij van de verwerende partij als een goede huisvader mocht verwachten dat zij haar taken in het kader van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ (hierna: welzijnswet) zou naleven. Volgens haar wil de verwerende partij gewoonweg geen tucht- of ordemaatregel jegens haar afdelingshoofd treffen en

verstopt zij zich achter een geveinsde onwetendheid aangaande de kennisgeving van de arbeidsauditeur van 10 april 2019. Het feit alleen al dat de arbeidsauditeur, blijkens zijn kennisgeving, optreedt uit hoofde van zijn ambt, vormt een ernstige indicatie. Hetgeen de verwerende partij heeft doorgevoerd is de omkering van de maatregelen die in de artikelen IX.4 en IX.8 VPS zijn voorzien in geval van een lopend strafrechtelijk onderzoek. Verzoekster vervolgt dat er geen enkele aanleiding is om te veronderstellen dat zij deze toestand verzonnen heeft. Uit haar e-mails van 2017, 2016 en 2015 blijkt voldoende dat zij reeds jarenlang het voorwerp is van volgehouden pestgedrag van het afdelingshoofd. Voorts repliceert verzoekster nog uitvoerig op de memorie van antwoord van de verwerende partij wat de objectiviteit van het onderzoek gevoerd door de externe preventieadviseur betreft. Zij blijft erbij dat de verwerende partij als werkgever minstens zelf een intern onderzoek had kunnen voeren.

18. In haar laatste memorie borduurt verzoekster voort, over acht bladzijden heen, op wat zij reeds in haar inleidend verzoekschrift en memorie van wederantwoord heeft gesteld en zij voegt nog uitvoerig nieuwe grieven toe.

In antwoord op de conclusie in het auditoraatsverslag dat het middel niet tot de nietigverklaring van de bestreden beslissing kan leiden, stelt verzoekster dat de verwerende partij de aangevoerde tuchtfacten zelf heeft weten te bewerkstelligen door haar orders te geven aangaande de te volgen handelwijze (een gesprek aangaan, e-mails voorleggen, een formeel interventieverzoek opstarten). Door op haar die druk te blijven uitoefenen en te weigeren om enige preventieve maatregel te nemen na verzoeksters werkhervatting op 8 augustus 2018, is de tuchtbeslissing op onrechtmatige wijze tot stand gekomen. Zij besluit dat de bestreden beslissing een inbreuk vormt op het redelijkheidsbeginsel, de welzijnswet, de zorgvuldigheidsplicht, de verplichtingen met betrekking tot de welzijnswet, het onpartijdigheidsbeginsel, het recht op een eerlijk proces en het evenredigheidsbeginsel.

Beoordeling

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. De overheid 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 zij met kennis van zaken kan beslissen.

20. Voor zover verzoekster haar middel steunt op artikel 1383 van het oud Burgerlijk Wetboek, zijn op grond van artikel 144 van de Grondwet uitsluitend de hoven en rechtbanken bevoegd om daarover te oordelen en is het bijgevolg niet-ontvankelijk.

21. Daargelaten of de Raad van State zich kan uitspreken over de opportuniteit om voor verzoekster aangepaste arbeidsomstandigheden te voorzien en ten aanzien van haar afdelingshoofd een ordemaatregel te treffen, kan een dergelijke beoordeling niet de wettigheid van de bestreden tuchtbeslissing vitiëren. Met de verwerende partij wordt vastgesteld dat dit middel met de tuchtbeslissing “niets vandoen” heeft.

22. Voor zover verzoekster in haar memorie van wederantwoord en in haar laatste memorie nog bijkomende grieven aanvoert en daarbij de schending van meerdere beginselen en rechtsregels, geeft zij een nieuwe, laattijdige en dus onontvankelijke invulling aan het tweede middel.

23. Het tweede middel wordt verworpen.

C. Derde middel

Standpunt van de partijen

24. In een derde middel voert verzoekster de schending aan van artikel 19, tweede lid, RvS-wet, alsook de afwending van bevoegdheid.

Verzoekster geeft aan dat zij door haar werkgever verschillende keren onder druk werd gezet om bepaalde handelingen te stellen en dat zij vervolgens door diezelfde werkgever een tuchtstraf krijgt opgelegd omwille van het feit dat zij die handelingen heeft gesteld. Zo werd zij herhaaldelijk aangemaand om in gesprek te gaan met de afgevaardigd bestuurder, wat zij uiteindelijk heeft gedaan en wat alsdan als tuchtfeit onder punt 3.1 in aanmerking wordt genomen. Zij weerspreekt dat zij geen gebruik heeft willen maken van de interne procedures, aangezien er met de interne vertrouwenspersoon eind augustus 2018 twee gesprekken zijn geweest, alsook een gesprek met de externe preventieadviseur op 27 augustus 2018, dat zonder gevolg is gebleven. Verzoekster heeft zelf niet aangestuurd op een gesprek met de afgevaardigd bestuurder, maar werd daartoe uitgenodigd door het afdelingshoofd HR. Zo werd verzoekster ook aangemaand bij e-mail van het afdelingshoofd HR om de twee e-mailberichten van 2012 en 2013 waaruit de moeilijke samenwerking met verzoeksters afdelingshoofd bleek, aan de afgevaardigd bestuurder te bezorgen. Zo ook werd verzoekster herhaaldelijk onder druk gezet een formeel verzoek bij de preventieadviseur in te dienen, terwijl zij hiermee zelf het geheim van het strafonderzoek zou hebben geschonden. Vanaf het toezenden door verzoekster van het eerste blad van het proces-verbaal op 7 januari 2019, bestond er bij de verwerende partij zekerheid over het strafonderzoek naar ongewenst seksueel gedrag op het werk. Volgens het rechtsprincipe ‘le criminel tient le civil en état’ zou het de verwerende partij hebben betaamd om te wachten op het resultaat van het strafonderzoek alvorens in allerijl een tuchtbeslissing jegens verzoekster te nemen.

25. De verwerende partij werpt in haar memorie van antwoord in de eerste plaats een *exceptio obscuri libelli* op. Volgens haar is tegen dit middel geen verweer mogelijk en is het bijgevolg onontvankelijk.

26. In haar memorie van wederantwoord stelt verzoekster dat er nieuwe feiten zijn waarvan zij slechts in deze stand van de procedure kennis kreeg. Zij verwijst naar aanvullend stuk 1 ‘kennisgeving van de Arbeidsauditeur Brussel d.d. 10.04.2019’ en aanvullend stuk 2 ‘brief van de afgevaardigd bestuurder d.d. 26.08.2019, waarbij het tuchtrechtelijk dossier van verzoekster wordt overgemaakt aan de Raad van beroep’. In dat verband werpt zij op dat “het management van het GO!” foutieve en misleidende informatie heeft verstrekt aan de raad van beroep en aan de raad van het Gemeenschapsonderwijs, namelijk dat het op geen enkel moment als werkgever op de hoogte werd gebracht, terwijl het tegendeel blijkt uit de brief van 10 april 2019.

Voorts stelt verzoekster dat de verwijzing naar artikel 19, tweede lid, RvS-wet een materiële vergissing betreft en zij de artikelen 14, § 1, en 14bis RvS-wet bedoelt. Bijkomend voert verzoekster aan dat de bestreden beslissing een inbreuk vormt op het *fair play*-beginsel, een gebrek aan samenhang vertoont en verzoekster werd onderworpen aan een systeem van willekeur. Ten gronde herhaalt verzoekster haar standpunt dat zij wordt gestraft voor feiten waartoe zij werd aangespoord. Dit uitlokkingsgedrag van “het management van het GO!” dient minstens ook als machtsoverschrijding te worden beschouwd.

27. In haar laatste memorie antwoordt verzoekster, in repliek op de stelling dat huidig beroep niet is gericht tegen een beslissing van de afgevaardigd bestuurder of verzoeksters afdelingshoofd, maar enkel tegen een beslissing van de raad van het Gemeenschapsonderwijs, dat “ingevolge de juridische fictie ingesteld bij art. 44 § 3 van het [bijzonder decreet van 14 juli 1998 ‘betreffende het gemeenschapsonderwijs’]” de raad van het Gemeenschapsonderwijs en de afgevaardigd bestuurder één geheel vormen. De bestreden beslissing moet

volgens verzoekster hoe dan ook worden aangerekend aan de afgevaardigd bestuurder.

Voorts doet verzoekster, overheen acht bladzijden, nog een uitvoerig relaas. Zij bouwt voort op de beweerde foutieve en misleidende informatie verstrekt door de afgevaardigd bestuurder in haar brief van 26 augustus 2019 aan de raad van beroep en aan de raad van het Gemeenschapsonderwijs, betreffende de zogenaamde “ontstentenis van kennisgeving vanwege het Openbaar Ministerie” en het beweerdelijk “niet toepasselijk zijn van bescherming tegen represailles”. Zij besluit dat haar daarbij een recht op een eerlijk proces werd onthouden en dat deze fout niet meer in de latere fase van de procedure kan worden rechtgezet. Zij herhaalt uitvoerig dat zij werd gestraft voor het opvolgen van orders van de afgevaardigd bestuurder en het afdelingshoofd HR, dat de tuchtfeiten zelfs werden afgedwongen door morele dwang en bedreiging en dat een “georkestreerde misleidingoperatie” is opgezet om reputatieschade van verzoeksters afdelingshoofd te vermijden.

Beoordeling

28. Onder “middel” in de zin van artikel 2, § 1, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ (hierna: het algemeen procedurereglement) moet worden verstaan de voldoende duidelijke omschrijving van de geschonden geachte rechtsregel en van de wijze waarop die regel naar het oordeel van een verzoekende partij door de bestreden handeling wordt geschonden. “Voldoende duidelijk” betekent dat geen veronderstellingen moeten worden gemaakt over de juiste bedoelingen van de verzoekende partij, waardoor in werkelijkheid de verwerende partij en nadien de Raad van State ertoe worden gebracht in de plaats van de verzoekende partij het verzoekschrift te redigeren.

Vanuit die optiek is het problematisch dat verzoekster in het hier besproken middel eerst verwijst naar diverse geschonden geachte rechtsnormen en -beginselen en vervolgens, in de nadere toelichting en

concretisering van het middel, tal van grieven aanbrengt die niet meer telkens duidelijk in verband worden gebracht met de geschonden geachte rechtsbepalingen en -beginselen en deze laatste ook niet worden verduidelijkt. Van de Raad van State mag in die omstandigheden niet worden verwacht dat hij elke grief beoordeelt.

Bijgevolg wordt de exceptie *obscuri libelli* betreffende de uiteenzetting van het middel aanvaard en wordt het hierna enkel onderzocht in de mate dat de verwerende partij erop heeft kunnen antwoorden.

29. Vooreerst valt niet in te zien op welke wijze de bestreden beslissing artikel 19, tweede lid, RvS-wet zou hebben geschonden. Voor zover verzoekster in haar memorie van wederantwoord stelt dat zij met de verwijzing naar artikel 19, tweede lid, RvS-wet, eigenlijk de artikelen 14, § 1, en 14bis RvS-wet bedoelt, kan deze nieuwe invulling van het middel niet worden aangenomen.

In die mate is het derde middel onontvankelijk.

30. Daarnaast argumenteert verzoekster dat de afgevaardigd bestuurder én haar afdelingshoofd zich om diverse redenen schuldig hebben gemaakt aan machtsafwending. De beslissing waarvan de wettigheid in het kader van voorliggend beroep dient te worden beoordeeld, is evenwel een beslissing van de raad van het Gemeenschapsonderwijs, zijnde de bevoegde tuchtoverheid overeenkomstig artikel VIII.7, § 2, VPS. De omstandigheid dat de afgevaardigd bestuurder het Gemeenschapsonderwijs in en buiten rechte vertegenwoordigt, verandert daar niets aan. Verzoeksters argumentatie is niet relevant.

Ook in die mate is het derde middel onontvankelijk.

31. Waar verzoekster in het derde middel uiteenzet dat zij zou zijn aangespoord om haar afdelingshoofd in diskrediet te brengen bij zijn hiërarchisch meerdere en om een ex-collega te contacteren om de formele procedure bij de

preventieadviseur dan toch te kunnen inleiden, voert zij kritiek op overwegingen in de bestreden beslissing vermeld onder punt 3.1 en punt 3.3. Zoals hiervóór al is vastgesteld, blijkt uit de formele motivering van de bestreden beslissing dat alleen reeds het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 de opgelegde tuchtsanctie wettigt. In die mate heeft verzoekster geen belang bij het middel en hoeft deze kritiek niet te worden onderzocht.

32. Voor zover verzoekster ten slotte nog aanvoert dat de bestreden beslissing steunt op foutieve en misleidende informatie, afkomstig van “het management van het GO!” en zij daarbij de verwijzing in de bestreden beslissing naar de door haar ingediende strafklacht en de brief van de arbeidsauditeur te Brussel van 10 april 2019 ter sprake brengt, mist de argumentatie feitelijke grondslag. Anders dan hoe verzoekster het ziet, wordt in de bestreden beslissing het bestaan van een lopend strafonderzoek lastens verzoeksters afdelingshoofd wegens ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer niet ontkend. Dat in de bestreden beslissing wordt gesteld dat “de Raad [...] op datum van de huidige beslissing niet over andere informatie [beschikt]”, doet niet tot het tegendeel besluiten.

33. Het derde middel is, voor zover ontvankelijk, in ieder geval ongegrond.

D. Vierde middel

Uiteenzetting van het middel

34. In een vierde middel voert verzoekster de schending aan van artikel II.2, § 2, VPS.

Verzoekster licht toe dat er sprake is van twee onregelmatigheden die een misdrijf uitmaken. Het betreft enerzijds het nemen van een foto waarmee vervalst seksueel beeldmateriaal werd gemaakt, in een

vergaderlokaal van het Gemeenschapsonderwijs op het einde van een vergadering, zonder haar toestemming en het doorzenden van dit beeldmateriaal op de werkvloer en anderzijds de “handtastelijkheden” vermeld in haar klacht van 16 december 2017 gericht aan het afdelingshoofd HR. Naar aanleiding van die klacht vond op 19 en 20 december 2017 een onderhoud plaats met het afdelingshoofd HR, waarbij deze melding maakte van een “zeer ernstig derde feit” en hij zelf contact nam met de preventieadviseur voor een afspraak met verzoekster.

De verwerende partij geeft volgens verzoekster in de bestreden beslissing een zeer restrictieve interpretatie aan artikel II.2, § 2, VPS. Het melden van dergelijke feiten of beschuldigingen aan één persoon, “met name het afdelingshoofd H.R. als ‘een’ functionele chef”, is het voorwerp van de melding in de zin van voormelde bepaling, terwijl “de verdere verspreiding van de beschuldigingen door het personeelslid, wel als tuchtfeit [wordt] aangenomen”. Blijkbaar mag verzoekster aldus de onregelmatigheid maar eenmaal melden aan één functionele chef. Deze interpretatie is volgens verzoekster in strijd met de doelstelling van het klokkenluidersstatuut en met de bewoordingen in omzendbrief BZ 2015/1 ‘preventie van psychosociale risico’s op het werk’ (punt 7), waarin wordt aangeraden, alvorens een procedure op te starten, zelf stappen te ondernemen, “zoals het aangaan van een gesprek met de eigen rechtstreekse of hogere leidinggevende(n)”.

In dat verband wijst verzoekster erop dat ze minstens twee functionele chefs heeft: de teamverantwoordelijke van het team Leerplichtonderwijs, haar eerste evaluator, en het afdelingshoofd OOP, haar tweede evaluator, op wie de melding van de onregelmatigheden betrekking heeft. Uit de formele motivering van de bestreden beslissing blijkt dat het inlichten van verzoeksters teamverantwoordelijke als het zwaarste tuchtfeit wordt aangemerkt. Verzoekster voert in dit verband kritiek op “zeven paragrafen” in de bestreden beslissing. Zij betoogt dat zij met toepassing van artikel II.2, § 2, VPS een ‘melding’ heeft willen doen, opdat de feiten binnen de organisatie onderzocht

zouden worden. Verzoekster besluit dat zij de verplichting heeft haar functionele chef in te lichten over misbruiken en misdrijven die zich bij de uitoefening van haar functie hebben voorgedaan, dat zij voor die ‘melding’ het meest formele gesprek koos dat met een functionele chef mogelijk is (een evaluatiegesprek), dit om te wijzen op de ernst van de situatie, om maatregelen te vragen en te duiden dat verdere samenwerking zo goed als onmogelijk is en dat deze ‘melding’ geen gevolg heeft opgeleverd zodat zij overeenkomstig artikel II.2, § 2, voorlaatste lid, VPS, de procureur/arbeidsauditeur heeft ingelicht op 1 maart 2018. Geen enkele vraag van verzoekster tot maatregelen werd ingewilligd, wel daarentegen haar verzoek tot psychische begeleiding, wat als een argument tegen haar kon worden gebruikt, zoals blijkt uit het advies van de preventieadviseur en het voorstel tot tuchtstraf van 4 juni 2019.

35. In de memorie van wederantwoord herhaalt verzoekster dat de interpretatie dat de feiten maar gemeld mogen worden aan één persoon, strijdig is met omzendbrief BZ 2015/1, punt 7, dat duidelijk stelt dat een gesprek met “leidinggevende(n)” dient te worden aangegaan. Het is volgens verzoekster evident dat indien een leidinggevende niet reageert op de melding, de klokkenluider een andere leidinggevende moet kunnen aanspreken. Verzoekster heeft de onregelmatigheden aan verschillende personen in de hiërarchie gemeld. Zij verwijst naar de e-mail aan het afdelingshoofd HR van 16 december 2017, de gesprekken met het afdelingshoofd HR op 19 en 20 december 2017, een bijkomend gesprek op 3 januari 2018, waarna zij de feiten heeft gemeld aan de teamverantwoordelijke op 2 februari 2018 en op 18 september 2018 dezelfde melding heeft herhaald tegenover de afgevaardigd bestuurder in aanwezigheid van het afdelingshoofd HR. Verzoekster wordt voor het tuchtfeit vermeld onder punt 3.1 gestraft omdat zij tijdens het gesprek met de afgevaardigd bestuurder op 18 september 2018 de onregelmatigheden heeft gemeld “zonder dat ze daarvan bewijs kon voorleggen”, terwijl alle meldingen die zij deed vanaf 16 december 2017 zonder gevolg waren gebleven. Ook uit de motivering van het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 blijkt dat deze tuchtsanctie een “represaille” is. Verzoekster heeft zich gericht tot één collega, maar kan, luidens het advies van

de preventieadviseur, niet zelf verantwoordelijk worden gesteld voor de verdere verspreiding van geruchten op de afdeling. Verzoekster merkt op dat in het advies van de preventieadviseur sprake is van “vermoedelijk onbewust” grensoverschrijdend gedrag van verzoekster en dat dit mogelijk “niet de bedoeling” van verzoekster was, zodat voor het tuchtfeit onder punt 3.2 haar geen schuldig gedrag kan worden verweten. Het tuchtfeit onder punt 3.3 blijkt in wezen te gaan over een melding bij één persoon, een ex-collega, die verzoekster heeft gedaan omdat zij onder druk stond om een formele interventieaanvraag bij de preventieadviseur in te dienen. De tuchtfeiten onder punt 3.1 en punt 3.3 worden volgens verzoekster alleszins verschoond omdat zij gevolg diende te geven aan de orders en aanmaningen die zij ontving en het tuchtfeit onder punt 3.2 kan niet persoonlijk aan verzoekster worden toegeschreven.

36. In haar laatste memorie weerspreekt verzoekster dat zij in haar e-mail van 16 december 2017 aan het afdelingshoofd HR melding zou hebben gemaakt van het vervalst seksueel beeldmateriaal. De vraag van verzoekster in januari 2018 aan het afdelingshoofd HR “of er soms vervalst seksueel beeldmateriaal circuleerde” staat niet gelijk aan een melding daaromtrent. Verzoekster kreeg pas zekerheid over het bestaan van bedoeld beeldmateriaal en de verspreiding ervan door een “treinincident” midden januari 2018, waarna zij dit nieuwe feit voor het eerst heeft gemeld aan haar functionele chef, overeenkomstig artikel II.2, § 2, VPS, alsook dat zij een strafklacht heeft ingediend. Voorts weerspreekt verzoekster dat het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 – het opzetten van een haatcampagne – aan haar kan worden toegeschreven. Blijkens het advies van de preventieadviseur gaat dit over het gesprek met één collega in december 2017, die zelf een nare ervaring met verzoeksters afdelingshoofd had gedeeld tijdens een personeelsdrink en die er nadien zelf nadere richtbaarheid aan heeft gegeven. Tijdens dit gesprek kon verzoekster nog geen melding maken van het beeldmateriaal, aangezien zij er toen zelf nog niet van op de hoogte was. Het tuchtfeit vermeld onder punt 3.3 ten slotte, is volgens verzoekster het gevolg van de morele dwang en bedreiging die op haar werden

uitgeoefend om een formeel verzoek bij de externe preventieadviseur in te dienen.

Beoordeling

37. Artikel II. 2, § 2, VPS luidt:

“Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie onregelmatigheden vaststelt, brengt een functionele chef hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij kan ook rechtstreeks Spreekbuis, het meldpunt voor welzijn en integriteit op het werk van de Vlaamse overheid of Audit Vlaanderen op de hoogte brengen overeenkomstig artikel III.115, § 3, van het bestuursdecreet van 7 december 2018.

Een onregelmatigheid is een nalatigheid, misbruik of misdrijf als vermeld in artikel 3, § 2, eerste lid, van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst.

Indien hij op basis van gegronde redenen vermoedt of vaststelt dat zijn lijnmanager hem zal verbieden of verhinderen om misdrijven bekend te maken, brengt hij rechtstreeks de procureur des Konings hiervan op de hoogte.

Het personeelslid kan, buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen, niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, om de enkele reden dat hij onregelmatigheden aangeeft of bekend maakt.”

38. De tuchtoverheid dient aan te tonen dat er geen verband is tussen de opgelegde tuchtstraf en het aangeven of bekendmaken van de onregelmatigheden. In de bestreden beslissing is daaromtrent het volgende te lezen:

“Daargelaten de vaststelling dat de aan het personeelslid verweten feiten te dezen inderdaad betrekking hebben op schade toegebracht aan de dienst en/of een persoon – te weten het afdelingshoofd en de gehele werking van de diensten – en zonder dat de Raad zich hierbij moet uitspreken over de valsheid van een aangifte, volstaat de vaststelling dat het personeelslid – onverminderd de onderstaande nuancering wat de kwalificatie van de feiten betreft – geenszins tuchtrechtelijk is gesanctioneerd omwille van een aangifte van onregelmatigheden, maar wel op grond van haar gedrag zoals het ook in het onderzoek van de preventieadviseur is vastgesteld.

[...]

De Raad is van oordeel dat tuchtfeit a), dat in het advies van de preventieadviseur overeenstemt met ‘feit 1’, niet als tuchtfeit kan worden aangenomen. De Raad beslist hiertoe omdat naar zijn oordeel het melden van bepaalde feiten c.q. beschuldigingen, ook wanneer zij door het personeelslid kennelijk onbewezen blijven of zelfs na

onderzoek niet voor waar kunnen worden aangenomen, kadert in het meldingsrecht van het personeelslid.

Het melden van dergelijke feiten c.q. beschuldigingen aan één persoon, met name het afdelingshoofd HR als ‘een’ functionele chef (‘de’ functionele chef van het personeelslid is het afdelingshoofd OOP dat voorwerp van de melding uitmaakte), met de verwachting dat omtrent die melding een onderzoek zou worden gevoerd, is op zich genomen geen tuchtvergrijp. Er anders over oordelen zou betekenen dat een melding, in strijd met artikel II.2, §2 VPS, wél als tuchtfeit zou worden beschouwd.

Deze beoordeling laat onverlet dat de verdere verspreiding van de beschuldigingen door het personeelslid, wel als tuchtfeit wordt aangenomen.”

Uit deze formele motivering van de bestreden beslissing blijkt dat de verwerende partij een onderscheid heeft gemaakt tussen “het melden van bepaalde feiten c.q. beschuldigingen, ook wanneer zij door het personeelslid kennelijk onbewezen blijven of zelfs na onderzoek niet voor waar kunnen worden aangenomen”, dat kadert in de meldingsplicht van het personeelslid en “de verdere verspreiding van de beschuldigingen door het personeelslid”, wat een schuldig gedrag is van verzoekster dat wel als tuchtfeit wordt aangenomen. Zoals hiervóór beoordeeld *sub* 11, wettigt luidens de bestreden beslissing alleen reeds het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 de opgelegde tuchtsanctie, waarbij enerzijds het uiten van beschuldigingen inzake ongewenst seksueel gedrag van verzoeksters afdelingshoofd ten aanzien van een collega van dezelfde afdeling en vervolgens ten aanzien van derden wordt gelaakt en anderzijds de melding tijdens het evaluatiegesprek van 2 februari 2018 met de teamverantwoordelijke, tevens verzoeksters tweede evaluator, van het verspreiden van vervalst seksueel beeldmateriaal op de werkvloer.

39. Verzoekster overtuigt niet waar zij stelt dat de verwerende partij een restrictieve lezing zou geven aan artikel II.2, § 2, VPS.

Blijkens de bestreden beslissing is verzoekster gestraft – voor het tuchtfeit vermeld onder punt 3.2 – omwille van het bewust en opzettelijk zo ruim mogelijk verspreiden van haar beschuldigingen ten aanzien van het afdelingshoofd. Er wordt haar verweten te kwader trouw te hebben gehandeld,

met het opzet de goede naam van het afdelingshoofd te besmeuren en zijn gezag te ondermijnen. De omstandigheid dat verzoeksters eerste melding aan het afdelingshoofd HR in december 2017 enkel het voornoemde ongewenst seksueel gedrag en het in diskrediet brengen van verzoekster bij de VLOR ter sprake heeft gebracht, en niet het voornoemde beeldmateriaal, en zij dit laatste feit pas voor het eerst tijdens het evaluatiegesprek van 2 februari 2018 aan haar functionele chef heeft gemeld, is in dit licht niet relevant.

40. Het vierde middel is niet gegrond.

VI. Schadevergoeding tot herstel

41. Verzoekster formuleert in haar memorie van wederantwoord een verzoek tot schadevergoeding tot herstel.

42. Artikel 25/3, § 3, van het besluit van het algemeen procedurereglement bepaalt dat “[i]ndien geen onwettigheid wordt vastgesteld, [...] het arrest dat de procedure tot nietigverklaring afsluit, eveneens het verzoek om schadevergoeding tot herstel af[wijst]”.

Tot een vaststelling van een onwettigheid is de Raad van State in dit arrest, dat de procedure tot nietigverklaring afsluit, niet gekomen. Die vaststelling alleen reeds volstaat om het verzoek tot schadevergoeding tot herstel af te wijzen.

BESLISSING

1. De Vlaamse Gemeenschap wordt buiten de zaak gesteld.

2. De Raad van State verwerpt het beroep.

3. De Raad van State verwerpt het verzoek tot schadevergoeding tot herstel.

4. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 200 euro, een bijdrage van 20 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan het Gemeenschapsonderwijs.

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

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Patricia De Somere,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren