

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO / 2019 / 12 / ... / 12 juni 2019

Inzake : ...,
 bijgestaan door ..., COV,

Verzoekende partij

Tegen : VZW ...,
 vertegenwoordigd door ...,
 bijgestaan door ..., advocaat,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief van 26 maart 2019 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing genomen door de tuchtcommissie van de vzw ... van 6 maart 2019 verzonden op 6 maart 2019 met een ter post aangetekende brief, waarbij ... de tuchtmaatregel van de terugzetting in rang wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 2007 aangesteld als directeur in de vrije basisschool ... te

Met een ter post aangetekende brief van 24 mei 2018 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

Met een ter post aangetekende brief van 20 december 2018 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een tuchtverhoor.

Volgende feiten worden ten laste gelegd:

- “1) Sprake van betrokkenheid aan en nalatigheid bij het pesten van het personeelslid M. wat o.a. mag blijken uit dossierstukken 2, 5, 5a-59, bevestigd door dossierstukken 4, 6, 7, 9, 15, 15e, 16 en meer specifiek uit
- a) het niet formeel optreden tegen het personeelslid (de personeelsleden) dat (die) de privacy van mevrouw M. schond (schonden) door het kopiëren en verspreiden van de voorbereiding van mevrouw V voor een gesprek met haar leidinggevende, ... (donderdag 26 mei 2016 en volgende, zie dossierstukken 5, 5b, 14b);
 - b) bij dit hoger vermelde conflict de schriftelijke terechtwijzing van mevrouw M. zonder kennisname van de feiten en zonder verhoor van het betrokken personeelslid, zie de mail van vrijdag 27 mei 2016 opgenomen in dossierstuk 5b;
 - c) de weigering M over dit incident informatie te verschaffen tenzij M tijdens haar ziekteverlof bereid was om persoonlijk naar het bureel van de directeur te gaan, dit vanaf vrijdag 27 mei 2016 en volgende, zie o.a. dossierstuk 5b en 14b;
 - d) aansluitend op dit incident zonder communicatie met en in afwezigheid van mevrouw V haar van klas te veranderen (in concrete van het 6e naar het 1^{ste} leerjaar, eind juni 2016 ter voorbereiding van het schooljaar 2016-2017, dossierstukken 5, 16e, 16f) wat haar noopte zich te richten tot de raad van bestuur zodat het bestuur zich gedwongen voelde een persoonlijk gesprek met ... te voeren op 29 juni 2016 (zie dossierstukken 13d, 20f);
 - e) bij aanvang van het schooljaar 2016-2017 zonder communicatie met en in afwezigheid van mevrouw V het project van de combiklassen af te schaffen (dossierstuk 5),
 - f) de weigering om de tweede evaluator I aanwezig te laten zijn bij een functioneringsgesprek met het personeelslid M ondanks de uitdrukkelijke vraag van dit personeelslid, en te eisen dat het personeelslid het verslag zou maken (einde schooljaar 2016-2017, dossierstuk 5), wat niet strookt met het functionerings- en evaluatiereglement van de vzw (dossierstuk 22 artikel 4 paragraaf 4 en artikel 6, paragraaf 7);
 - g) niet te reageren als collega's het personeelslid M aanpakken, bv. bij het niet uitnodigen op een vergadering van de werkgroep lezen (rond kerstmis 2017) of het ongeoorloofd aanspreken in aanwezigheid van ouders (vrijdag 11 januari 2018, zie dossierstuk 5),
 - h) niets te ondernemen als het personeelslid aangeeft dat ze vier-vijfden wil gaan werken omdat ze de interne werksituatie ondraaglijk vindt (vrijdag 11 januari 2018, zie dossierstuk 5),
 - i) verlangen dat het personeelslid M zelf een uurrooster zou opstellen in kader van haar vier-vijfden-regeling (dossierstuk 6, 6a);

- j) de functie van M als klassenleraar uit te hollen door bewust informatie achter te houden, door het niet invullen van het leerlingendossier (kinderen G, bv. op vrijdag 26 januari 2018), dit ook geen probleem te vinden (zie citaat dossierstuk 5), door afwezig te blijven op het multidisciplinair overleg (dinsdag 28 november 2017, dossierstukken 5, 5d, 5e), door niet in te gaan op de herhaaldelijke vraag van mevrouw V meer multidisciplinaire overlegmomenten te plannen (dossierstuk 5, 10), door het oudercontact tussen mevrouw V en de familie G op dinsdag 26 juni niet te laten doorgaan zonder communicatie met mevrouw V (dossierstukken 5, 5e);
- k) het inschakelen van uw echtgenote C om mevrouw M via beleidsondersteuner K terecht te wijzen (maandag 29 januari 2018, dossierstukken 5, 5f, 10);
- l) het personeelslid M verbaal de deur te wijzen tijdens een gesprek (dinsdag 30 januari 2018, dossierstukken 5, 5a, 5f);
- m) het personeelslid M op woensdag 31 januari 2018 om 20 uur 's avonds een mail te sturen met de opdracht de dag erna 's morgens vroeg aanwezig te zijn voor een gesprek (zie dossierstukken 5 en 5g);
- n) het personeelslid M een schriftelijke nota te geven omdat ze het niet eens is met het beleid (donderdag 1 februari 2018, zie dossierstukken 5, 5a, 5f; 9, 14b);
- o) het personeelslid M naar een overleg team-teaching te sturen zonder te willen ingaan op de bezwaren van het personeelslid en dit op een moment dat reeds twee collega's te kennen gaven dit project te willen trekken, met name E en R, mei 2018, zie dossierstukken 5, 9, 18;
- p) het personeelslid M en of haar familie te betichten van het lekken van informatie zonder controle van de bron (21 maart 2018, zie dossierstukken 5, 19f);
- q) het personeelslid M na al deze feiten andermaal uit te nodigen op een gesprek ook al was de verstandhouding zoek geraakt (eind mei 2018, dossierstuk 5) wat de Raad van Bestuur op de zitting van 22 mei 2018 ertoe aanzette om ... te verzoeken dit gesprek niet te laten plaatsvinden (dossierstuk 20f);
- r) de intentie en de uitvoering van het te vroeg communiceren van de personeelsinformatie op 22 juni 2018 (dossierstuk 6) ondanks de vraag van het personeelslid M (dossierstuk 5) en de afspraak binnen de vzw om dit niet te doen voor 1 juli (zie dossierstukken 4, 4a, 6, 19a, 19e) en ondanks de afspraak op het college van directeurs de personeelsinformatie maar klaar te hebben tegen 25 juni 2018 (dossierstuk 19i); met als bezwarende elementen dat
- s) in juni 2016 een personeelslid van GVBS ..., A, zich wendde tot de Raad van Bestuur met eenzelfde soort klachten waarbij de Raad van Bestuur gevolg gaf aan de vraag tot overplaatsing (zie dossierstukken 14, 14a-14d, 15);
- t) in oktober 2016 een personeelslid van GVBS ..., S, zich wendde tot de preventie-adviseur en tot de externe dienst met eenzelfde soort klachten om uiteindelijk de school te verlaten (zie dossierstukken 15) en bijkomend uit dossierstukken 16, 16a-f blijkt dat
- S in een gesprek met de tuchtcommissie de dato 26 november elementen aanbracht waaruit kan afgeleid worden dat ... m.b.t. dit personeelslid betrokken is aan en minimaal nalatig is geweest bij het pesten op het werk; dit betreft o.a.
 - ° een gebrek aan steun van haar directeur ... op het ogenblik dat het personeelslid aangaf het moeilijk te hebben,
 - ° de weigering om mevrouw S een loopbaanonderbreking toe te staan tijdens het schooljaar 2011-2012,
 - ° S een andere opdracht te willen geven dan afgesproken (schooljaar 2015-2016; halftijds zorgcoördinator in plaats van fulltime onderwijzeres),

- ° tot tweemaal toe te eisen dat ze S haar haarkleur zou veranderen (juli 2015 en juli 2016),
- ° S op het matje te roepen omdat ze een afspraak had tijdens haar ziekteverlof (eind februari 2016),
- ° S te verzoeken een medische ingreep uit te stellen (maart 2016),
- ° niet op te treden tegen het personeelslid V wanneer ze privédocumenten opruimt uit de klas van mevrouw S (13 april 2016) en ook niet wanneer S dit aan ... signaleerde via mail op 12 mei 2016,
- ° in juni 2016 S tot driemaal toe te verschuiven binnen de personeelsformatie voor het volgende schooljaar 2016-2017,
- °S tijdens de voorbereiding van het schooljaar 2016-2017 geen toestemming te geven om een zithoek voor haar nieuwe eerstejaars aan te kopen op het moment dat een collega, A, dit wel mag doen,
- ° eisen dat S de Salto-test voor de helft dient te verbeteren, meer bepaald dat gedeelte dat de zorgcoördinator weigert te corrigeren op het moment dat de collega zorgcoördinator de andere helft wel reeds gecorrigeerd had,
- S het niet als toeval ervaarde dat zij
- ° bijna jaarlijks van klas diende te veranderen,
- ° in het schooljaar 2015-2016 geen of weinig ondersteuning kreeg ondanks de vele SESuren in de school,
- ° niet verwittigd werd vanuit het secretariaat toen haar dochter ziek werd op school, dit op de eerste dag dat S terugkwam uit ziekteverlof in mei 2016,
- ° net zoals M op het schoolfeest de afwas mocht doen in de koude,
- ° de moeilijkste klasgroep kreeg in schooljaar 2016-2017 waarbij een moeilijke dubbelaar samen gezet wordt met de moeilijkste leerling uit het derde kleuter en waarbij nog in de late vakantie een switch van klas gebeurde;
- S zich net zoals ... en net zoals M diende psychologisch te laten begeleiden (dossierstuk 16d);
- S om die redenen de school heeft verlaten;
- u) in oktober 2018 een personeelslid van GVBS ..., K, zich met eenzelfde soort klachten wendde tot de preventie-adviseur S (dossierstuk 15) en op 6 september 2018 tot het bestuurslid C (dossierstuk 17a) ; bijkomend uit dossierstuk 17 blijkt dat K in een gesprek met de tuchtcommissie de dato 26 november 2018 elementen aanbracht waaruit minimaal blijkt dat ... weet heeft van de ernstige pestproblematieken op school maar niet handelt;
- v) in een gesprek met de tuchtcommissie de dato 26 november 2018 mevrouw MV, voormalig personeelslid van GVBS ...(dossierstukken 18, 1Ba-189) aangaf voorwerp te zijn geweest van pestgedrag op school en waaruit bovendien blijkt dat ... betrokken is aan en minimaal nalatig is geweest bij het pesten op het werk; dit betreft o.a.
- tijdens de vakantie van 2017 het aanpassen van de taakverdeling ten nadele van MV;
- het eisen dat MV toen ze ziek was haar eigen collega E hiervan zou informeren;
- het verzoeken van MV om tien dagen ziek te zijn op het moment dat ze maar 8 dagen ziekteverlof voorgeschreven krijgt van de arts;
- de inhoud van de zorguren van MV met het team bespreken maar zonder overleg met of inspraak van het personeelslid;
- tijdens het schooljaar 2016-2017 het veelvuldig wijzingen van het takenpakket van MV zonder rekening te houden met haar vergevorderde zwangerschap;
- weinig empathie voor MV te tonen als ... haar ziet wenen bij een college K;

- de openlijke communicatie door ... in een restaurant dat er voor het personeelslid MV geen plaats meer is in de school voor het komende schooljaar zonder voorafgaandelijke informatie en duiding aan het personeelslid;
- niet actief te handelen wanneer MV en andere collega's zoals K (zie 1u) aangeven dat een collegiale cultuur ontbreekt op school;
- w) de Raad van Bestuur stappen heeft gezet om de heer H beleidsmatig te ondersteunen wat mag blijken uit:
 - het aanstellen van K als beleidsondersteuner voor het kleuterteam op de Raad van Bestuur de dato 16 juni 2015 (dossierstuk 20a) vanaf 1 september 2016 zodat ... zich kan beperken tot het lager onderwijs VBS ...; op de vergadering van de Raad van Bestuur de dato 21 juni 2016 en 20 september 2016 werd het mandaat van de heer K uitgebreid (zie dossierstuk 20b, 20c);
 - de reorganisatie van de werking van de scholen op 1 april 2016 door het installeren van centrale diensten en van verschillende cellen (dossierstuk 24) waarbij
 - *AV aangesteld wordt als initiatiefnemer van de cel lager met als opdracht ... aan te sturen en beleidsmatig te ondersteunen;
 - *S aangesteld wordt als initiatiefnemer van de cel kleuter én als pedagogisch directeur voor de kleuterafdeling van VBS ... om ... hiervan te ontlasten zodat hij zich kan beperken tot het lager onderwijs VBS ...;
 - het houden van een analyse rond psychosociale risico's in alle scholen van de vzw waaronder de basisschool ... in december 2015 (zie dossierstuk 15a, 15b);
 - het voeren van gesprekken vanuit de Raad van Bestuur met ... om hem aan te zetten tot zelfevaluatie en professionalisering, zoals op 24 maart 2016 (dossierstuk 13a), 29 juni 2016 (dossierstuk 13b, 20b), 8 september 2016 (dossierstuk 13c), 14 oktober 2016 (dossierstuk 13d), 9 februari 2017 (dossierstuk 13e), 5 mei 2017 (dossierstuk 13f, 19 mei 2017 (dossierstuk 13g), 11 januari 2018 (dossierstuk 21);
 - het inschakelen van de pedagogische begeleidingsdienst, meer bepaald mevrouw ST om ... te coachen (dossierstukken 4, 13a, 20d);

Deze feiten zijn, indien bewezen, onder andere in strijd met

- Artikel 6 §1 van het Algemeen Reglement van het Katholiek Onderwijs;
- Artikel 32bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en bijlage 6 van het Arbeidsreglement;
- Artikel 47ter §4 van het decreet rechtspositie.

2) Sprake van belangenvermenging wat o.a. mag blijken uit

- a) het inschakelen van de echtgenote van de heer H, met name C bij de werking van de school (dossierstukken 4, 5, 5e, 6, 10), meer bepaald door toe te staan dat mevrouw C betrokken wordt bij
 - het begeleiden van de kinderen van de familie G zonder de grens privé en school te trekken en bijgevolg het onttrekken van informatie aan de betrokken klassenleraar, zie hoger 1j;
 - het laten berispen van personeelsleden, zie hoger 1k;
 - het laten uitvoeren van betaalde werken voor de school, zie lager 3b;
- b) het beschermen van de poetsvrouw J die ook privé wordt ingezet (dossierstukken 4, 5, 7, 8, 9), door
 - niet op te treden wanneer ze herhaaldelijk professionele fouten maakt of haar werk niet naar behoren doet;

-het aankopen van een fiets voor mevrouw D met middelen van de school, zie verder 3h;
-niet te handelen wanneer hij mevrouw D stomdronken betrapt wordt op zondag 28 januari 2018, zie verder 5b;
-mevrouw D toe te staan haar inboedel op school te stockeren, zie verder 3i;
-mevrouw D toe te staan niet aanwezig te zijn op het oudercontact juni 2018, zie hoger 1j;
c) het beschermen van de poetsvrouw M die een vriendin des huizes blijkt te zijn (dossierstukken 4, 5, 7, 8, 9), door
-niet op te treden wanneer ze haar werk niet naar behoren doet;
-haar geen vervangende poetstaken te geven wanneer de keuken een maand gesloten wordt omwille van problemen met de traiteur (salmonella);
-haar taken toe te vertrouwen waarvoor ze niet is aangesteld, zoals boodschappen doen in de hoedanigheid van penningmeester van het oudercomité, zie verder 39;
-te blijven aandringen om haar mee te nemen op schoolreis;
d) het verhuren van de schoolinfrastructuur aan het personeelslid gekende organisatie WOEf op data van zaterdag 16 september 2017 en zaterdag 24 maart 2018 (dossierstukken 8, 8c, 8d),
e) het willen aanstellen van een leerkracht zonder rechten van doorlopende duur, begin september 2017, met name L (dossierstuk 4 met in het bijzonder bijlage 4b, mails van 6/8 september 2017).
Dit feit is, indien bewezen, onder andere in strijd met artikel 9 van het decreet rechtspositie.

3) Het oneigenlijk of foutief gebruik van financiële middelen en infrastructuur van de school wat o.a. mag blijken uit
a) het tekenen van minimaal 14 werkbonden zonder het bedrag in te vullen (dossierstukken 8, 8g), en daarmee het negeren van de afspraak om minimaal een richtprijs te vermelden zoals opgenomen in de bestelprocedure (zie dossierstuk 8p), goedgekeurd in de Raad van Bestuur van 21 juni 2016 (dossierstuk 20b);
b) het tekenen van een bestelbonnen en innen van gelden voor hobby- (161,57 euro) en ander materiaal (44 euro) voor eigen rekening, dit om werken uit te voeren door de echtgenote van de heer H, met name C aan krukjes, stoelen in het bureau van de heer H, zonder voorafgaandelijke vraag aan een lid van de centrale dienst of bestuurslid (dossierstukken 8, 8f);
c) het negeren van de afspraak de dato 23 november 2017 (zie dossierstuk 8, 8k, 20e) om geen bestelbonnen meer te goed te keuren tot eind januari 2018 zonder voorafgaandelijke goedkeuring van de financiële dienst, wat mag blijken uit het indienen van meer dan twintig bestelbonnen (dossierstuk 8l), zelfs na de communicatie op 28 en 29 januari 2018 (dossierstukken 8, 8m, 8n);
d) het negeren van de afspraak om bestellingen m.b.t. gecentraliseerde posten te laten goedkeuren door de financiële dienst (dossierstuk 8 en in het bijzonder dossierstuk 8o, goedgekeurd in aanloop van de begrotingen 2018), wat mag blijken uit het indienen van een bestelbon bureelbenodigdheden de dato donderdag 31 mei 2018 en de onwetende reactie op 1 juni 2018 (dossierstuk 8h);
e) het laten uitbetalen van leerkrachten voor toezicht dat door een vrijwilliger (met name C) en een poetsvrouw (met name M) is uitgevoerd (dossierstuk 6),
f) poetspersoneel inzetten om structureel toezicht te doen (dossierstukken 6, 7, 8, 8a), bevestigd door eigen mailverkeer van de heer H waarin hij stelt dat M 195 minuten per dag

toezicht houdt in plaats van haar feitelijke taak (dossierstuk 6c), dat dit een scheef gelopen situatie is (dossierstuk 6d, 6e, 6f);

g) poetspersoneel, meer bepaald M, boodschappen laten doen, op donderdag 31 mei 2018 (dossierstukken 8, 8b),

h) een niet-begrote fiets aankopen voor de poetsvrouw J, op datum van vrijdag 13 oktober 2017 (dossierstukken 4, 8, 8i),

i) het cash innen van verhuurgelden aan de organisatie WOEf zonder bewijsstukken van uitgave van de gelden op data van zaterdag 16 september 2017 en zaterdag 24 maart 2018 (dossierstukken 8, 8c, 8d), zonder gebruikmaking van de gebruikersovereenkomst (dossierstuk 8j) met negatie van de afspraak dat betalingen via overschrijving dienen te gebeuren (dossierstuk 8j), met negatie van de afspraak dat cash-gelden naar de financiële dienst moeten gebracht worden (dossierstuk 19b met afspraak 1h);

j) inning van de huurontvangsten bij het verhuren van de schoolinfrastructuur voor een babyborrel op datum van 11 augustus 2018, dit op rekeningnummer van de school in plaats van op rekeningnummer van de vzw (dossierstukken 8, 8e, 8j), ondanks de afspraak dat deze huurontvangsten centraal dienden gestort te worden, gemaakt bij de toelichting van de begroting op datum van 18 december 2017 (dossierstuk 8q), ondanks dat deze afspraak bevestigd werd op de Raad van bestuur, nl. de dato 27 februari 2018 (dossierstuk 209), en ondanks de extra afspraak de dato 27 maart 2018 dat nieuwe kandidaat-gebruikers eerst zouden voorgelegd worden aan de Raad van Bestuur (dossierstuk 20h); bijkomend blijkt uit mailverkeer de dato 11 december 2018 dat de heer H nog steeds de procedure m.b.t. de gebruikersovereenkomst niet hanteert (dossierstuk 8r);

k) het laten stockeren van houten paletten in de infrastructuur van de school in de nabijheid van de stookruimte (mei-juli 2017, zie dossierstuk 7);

l) het laten stockeren van de inboedel van mevrouw J, juni-juli 2018 (dossierstukken 4, 7, 10);

m) in de periode januari-juni 2018 de leerkrachten extra toezicht laten doen ten bedrage van ongeveer 600 euro zonder overleg met de centrale diensten en zonder begroot te zijn (dossierstuk 6, 69, 6h, 6i), ook al werden vanaf januari 2018 hernieuwde afspraken rond het uitbetalen van leerkrachten gemaakt waarbij 'het aantal minuten betaald toezicht werd gefilterd uit de ontvangen toezichtroosters van september 2017, per school per wijkafdeling en soms per niveau zodat een bedrag per school kon bepaald worden voor de begroting van 2018 (dossierstukken 25, 26, 27);

n) vanaf dinsdag 28 november 2017 een vrijwilliger M inschakelen voor toezicht ten bedrag van ongeveer 900 euro zonder begroot te zijn en met de intentie deze persoon niet uit te betalen (dossierstukken 6, 69, 6h, 6i), ondanks de afspraak binnen de vzw (dossierstuk 19c, 19d) om vanaf 1 januari 2017 9 euro per dag uit te betalen (zie dossierstuk 23, bekrachtigd door de Raad van Bestuur de dato 28 november 2017, dossierstuk 20e), en dit alles om daarna deze gelden te recupereren om er de leerkrachten mee te betalen (dossierstuk 6h) en om dit te bekomen zelfs een standaardformulier van de vzw aan te passen (dossierstukken 6j, 6k, 6l).

Dit feit is, indien bewezen, onder andere in strijd met:

- Artikel 9 van het decreet rechtspositie
- Artikel 10 van het decreet rechtspositie

4) Het misbruiken van het gezag als directeur wat o.a. mag blijken uit

a) het onder druk zetten en het geven van een schriftelijke terechtwijzing van een personeelslid, met name M, wanneer zij het niet eens is met uw beleid, zie reeds hoger bij 1n.

b) het onder druk zetten en het geven van een schriftelijke terechtwijzing aan personeelsleden die hun kinderen inschrijven in een andere school, meer bepaald E en S op vrijdag 16 december 2016 (dossierstukken 9, 11, 11a, 12, 12a), c) het laten ondertekenen van een aangepast standaardformulier door een vrijwilliger, te weten M op datum van dinsdag 28 november 2017, met de intentie die vrijwilliger gelden te ontnemen waar ze recht op heeft, zie reeds hoger bij 3n.

Dit feit is, indien bewezen, onder andere in strijd met:

-Artikel 9 van het decreet rechtspositie

-Artikel 10 van het decreet rechtspositie

5) Nalatigheid bij het uitoefenen van de job wat o.a. mag blijken uit

a) een gebrek aan discretie m.b.t. een vertrouwelijk gesprek met de Raad van Bestuur, de dato donderdag 11 januari 2018 waarbij de heer H dit geplande gesprek opneemt in zijn digitale agenda, te lezen door derden ondanks de vraag om volledige discretie (dossierstuk 21);

b) geen actief gevolg geven bij de vaststelling van een alarmerende situatie, nl. betrappen van een stomdronken ouder op datum van zondag 28 januari 2018 (dossierstukken 5, 5c);

c) schenden van de privacy door een ongeoorloofde mail te versturen naar talrijke mensen op datum van zondag 28 januari 2018 (dossierstukken 5, 5c);

d) de onwil hiaten opgemerkt door de doorlichting aan te pakken, zie de mail de dato woensdag 21 maart 2018 (dossierstukken 4 en 4c);

e) schenden van de privacy door de persoonsgegevens van personeelsleden en raadsleden te verspreiden onder zijn personeel, op datum van maandag 17 september 2018 (dossierstukken 4,4d1-2, 15, 15d), ondanks de informatie die de preventieadviseur S had geboden op het college van directeurs van donderdag 28 juni 2018 en op de personeelsvergadering van dinsdag 28 augustus 2018 (dossierstukken 15, 15c) en het aanbod bij vragen rond GDPR zich te wenden tot de preventieadviseur op het college van directeurs van 31 augustus 2018 (dossierstuk 19g);

Dit feit is, indien bewezen, onder andere in strijd met

-Artikel 14 van het decreet rechtspositie

-Artikel 11 van het decreet rechtspositie

-Artikel 10 van het decreet rechtspositie.”

Van het tuchtverhoor van 24 januari 2019 wordt onmiddellijk een proces-verbaal opgemaakt.

Met een ter post aangetekende brief van 6 maart 2019 wordt aan verzoekende partij de beslissing van 6 maart 2019 meegedeeld waarbij de tuchtmaatregel van de terugzetting in rang wordt opgelegd.

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 28 maart 2019 werden de partijen uitgenodigd voor de zitting van heden.

Met een e-mail van 10 april 2019 maakt de advocaat van verwerende partij het dossier over.

Met een ter post aangetekende brief van 3 mei 2019 maakt de advocaat van verwerende partij het verweerschrift over.

Er werden geen leden van de kamer van beroep gewraakt.

Er werden geen getuigen gehoord.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Tegen een tuchtbeslissing kan bij aangetekend schrijven een gemotiveerd beroep worden ingesteld bij de kamer van beroep, binnen 20 kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de sanctie (art. 72, 1° van het Decreet Rechtspositieregeling van 27 maart 1991). Hieruit volgt dat het beroepschrift uiterlijk de 20^{ste} kalenderdag volgend op de schriftelijke mededeling van de sanctie ter post aangetekend moet worden verstuurd aan de kamer van beroep.

Het beroep dat ... namens de heer ... heeft ingesteld met een ter post aangetekende brief van 26 maart 2019 is dus ontvankelijk wat de termijn betreft en voldoet aan de gestelde vormvoorwaarden.

4. Over de naleving van de voorschriften bij totstandkoming van de bestreden beslissing

Algemeen

Ten aanzien van de betwistingen inzake de niet inachtneming door de tuchtoverheid van de bepalingen die betrekking hebben op de regelmatigheid van de tuchtprocedure onderzoekt de kamer van beroep de procedurele voorschriften en doet ze in laatste aanleg uitspraak met een beslissing die devolutieve werking heeft.

Het devolutief karakter van het beroep bij de kamer van beroep heeft tot gevolg dat de gebreken in de procedure die de tuchtoverheid zelf heeft begaan, door de kamer van beroep kunnen worden rechtgezet of hersteld behalve: 1) wat de bevoegdheid betreft van het orgaan dat de bestreden beslissing heeft genomen, en 2) de voorschriften die op straffe van onontvankelijkheid zijn voorgeschreven of 3) de bepalingen die van rechtswege de nietigheid meebrengen.

Wat betreft de verjaring

... beroept zich op verjaring ten aanzien van de tuchtfeiten die langer dan zes maanden voor de opstart van de tuchtprocedure bekend waren bij de raad van bestuur. In het bijzonder gaat het dan om (een onderdeel van) de eerste tenlastelegging namelijk pestgedrag ten aanzien van

De kamer van beroep volgt evenwel de redenering van de inrichtende macht, waar die stelt dat bepaalde elementen in het dossier (o.a. het feit dat de klas van ... gewisseld werd achter haar rug om) mogelijks al bekend waren aan enkele leden van de raad van bestuur, doch niet in voldoende omvang en precisie dat uit die losse elementen duidelijk werd dat er een dossier van pestgedrag voorligt. In die omstandigheden is de verjaring ten aanzien van de tuchtfeiten die de grondslag vormen van dergelijk pestgedrag, nog niet beginnen lopen.

Ten aanzien van andere personeelsleden dan ... (die in het verleden de school verlieten) heeft de tuchtcommissie geen tuchtfeiten ten laste gelegd van Weliswaar worden deze dossiers vermeld wanneer het gaat over verzwarende omstandigheden, hetgeen in essentie de proportionaliteit van de tuchtsanctie raakt. De kamer van beroep heeft op dat punt vaststaande rechtspraak, namelijk dat elementen die reeds meer dan zes maanden bekend zijn geen tuchtfeit meer kunnen vormen, maar dat deze nog wel een ander tuchtdossier kunnen kleuren. Dit geldt in het bijzonder wanneer er nadien gelijkaardige feiten worden gepleegd. Recidive vormt dat een verzwarend element bij het bepalen van de proportionaliteit van de tuchtsanctie.

Aangezien de tuchtcommissie hier zelf deze feiten uit de tenlastelegging getild heeft, hoeft de kamer van beroep geen antwoord te geven op de vraag of deze feiten verjaard waren. De kamer van beroep zal de beweerde pestfeiten ten aanzien van de andere personeelsleden dan ... dan ook in rekening brengen wat betreft de discussie over de proportionaliteit van de tuchtstraf.

Wat betreft het gebrek aan objectiviteit in hoofde van de tuchtcommissie

De kamer van beroep oordeelt over het dossier met devolutieve werking, zodat een eventueel gebrek aan objectiviteit kan worden rechtgezet door de kamer van beroep zelf. In dit opzicht stelt de kamer van beroep vast dat een volledig tuchtdossier aanhangig gemaakt

is door de betrokkenen. Waar ... initieel een gebrek aan objectiviteit afleidde uit het ontbreken van bepaalde getuigenissen (in het bijzonder van ... en ...), stelt de kamer van beroep vast dat die getuigenissen thans voorliggen. In de mate dat er sprake zou zijn van een gebrek aan objectiviteit in hoofde van de tuchtcommissie kan dit bijgevolg worden rechtgezet door de kamer van beroep.

5. Over de grond van de zaak

Wat betreft het eerste tuchtfeit

Het eerste tuchtfeit luidt “betrokkenheid aan en nalatigheid bij het pesten van personeelslid ...”. Daarbij wordt als verzwarend element vermeld dat dit ook reeds ten aanzien van andere personeelsleden in het verleden gebeurd is. Zoals hierboven toegelicht worden die verzwarende elementen in rekening gebracht bij de beoordeling van de proportionaliteit van de tuchtsanctie, zoals de tuchtcommissie zelf ook aangegeven heeft in de tenlastelegging.

Als verzwarend element wordt tevens vermeld dat de raad van bestuur in het verleden stappen heeft gezet om ... beleidsmatig te ondersteunen.

De kamer van beroep is van oordeel dat het eerste onderdeel van dit eerste tuchtfeit (met name betrokkenheid bij pesten) een bijzonder zware tenlastelegging is die potentieel nog verregaandere juridische consequenties kan hebben in hoofde van het betrokken personeelslid dan louter een tuchtprocedure. Om die reden mag er dan ook geen enkele twijfel bestaan over de vraag of er effectief actieve betrokkenheid bij pestgedrag was in hoofde van ..., vooraleer een dergelijke zware tenlastelegging wordt behouden.

De tuchtcommissie is diligent overgegaan tot het feitelijk onderzoek van niet minder dan achttien gebeurtenissen die in de relatie tussen ... en ... hebben plaatsgevonden. Er zijn geen redenen om de twijfelen aan de waarachtigheid van dit feitelijk relaas. Een andere vraag is weliswaar welke kwalificatie aan die feiten moet worden gegeven. In het bijzonder rijst de vraag of die feiten de tenlastelegging ondersteunen dat ..., zowel door actieve betrokkenheid als door nalatigheid, pestgedrag heeft ondersteund.

De kamer van beroep acht de actieve betrokkenheid bij pesten onvoldoende bewezen. Het is op basis van de achttien feitelijke gebeurtenissen duidelijk dat er zich reeds enkele jaren

een patroon aftekent waarin ... zich benadeeld voelt door het gevoerde beleid, en het is eveneens duidelijk dat dit gepaard gaat met gebreken in communicatie en personeelsomgang door Maar om vandaar de stap tot pestgedrag te nemen, is het essentieel om te weten of het gevoerde beleid inhoudelijk redelijk verantwoordbaar was. In dat opzicht is het frappant dat de redenen waarom beleidsbeslissingen werden genomen (o.a. de klaswissel, de afschaffing van het combi-project, het sturen van ... naar het team-teaching event) als irrelevant werden afgedaan, terwijl de motieven die ... gedreven hebben net één van de essentiële elementen zijn om hem van pestgedrag te betichten.

De tuchtcommissie haalt aan dat de redenen waarom dergelijke beleidsbeslissingen werden genomen en of dit “met goede bedoelingen” gebeurde, geen deel uitmaken van de tenlastelegging. Volgens de kamer van beroep mispakt zij zich daaraan. Tijdens de zitting werd het voorbeeld gegeven van de klaswissel: niet het feit dat de klaswissel werd uitgevoerd zou het tuchtfeit uitmaken, wel de manier waarop. Nochtans wordt de tenlastelegging daarmee niet sluitend onderbouwd. Immers wordt niet louter “de wijze waarop de klaswissel werd doorgevoerd” als tuchtfeit aangevoerd, maar daarbovenop wordt óók beweerd dat dit feit de tenlastelegging onderbouwt dat ... betrokken was bij pesten. Welnu, de kamer van beroep ziet niet in hoe de tuchtcommissie die laatste stap in de redenering kan zetten, zonder zich af te vragen of er gegronde redenen waren om de klaswissel door te voeren, en of ... daarbij inhoudelijk goede bedoelingen had. Actieve betrokkenheid bij pesten vereist enige vorm van intentie. De kamer van beroep moest vaststellen dat de tuchtcommissie de inhoudelijke argumenten waarmee deze beweerde intentie werd weerlegd, niet heeft willen onderzoeken.

Het tweede onderdeel van het eerste tuchtfeit (met name nalatigheid bij het pesten van ...) betreft een andere zaak. Zoals hierboven reeds beschreven, liggen er immers wel degelijk continue betreurenswaardige communicatiefouten en HR-fouten voor. ... voert aan dat die fouten kaderen in een gebrek aan beleidsvoerend vermogen en bijgevolg binnen een evaluatiecontentieux kaderen in plaats van een tuchtcontentieux. Daarin volgt de kamer van beroep echter niet. Naar aanleiding van de doorlichting door IDEWE en de tussenkomst door leden van de raad van bestuur in 2016 in het dossier van de klaswissel (beide geen alledaagse gebeurtenissen), moest ... weten dat hij in een periode van verhoogde waakzaamheid zat ten aanzien van zijn schoolteam, en ten aanzien van ... in het bijzonder.

Het stond immers vast dat er een ernstig probleem van pestgedrag was op school, waarbij verschillende personeelsleden betrokken waren en waarbij ook beslissingen van ... genoemd werden als onderdeel van het probleem. Het was toen aan ... als directeur om opnieuw rust te brengen in het schoolteam. De kamer van beroep heeft er begrip voor dat dit een zeer moeilijke taak is en wilt ... niet afrekenen op het feit dat hiervoor nog geen oplossing gevonden is. Maar ... mag wel op zijn eigen gedrag worden afgerekend.

Het is opmerkelijk te moeten vaststellen dat de tuchtfeiten sinds de interventie van IDEWE en de interventie door leden van de raad van bestuur in 2016, niet fundamenteel gewijzigd zijn. Nog steeds worden negatieve beleidsbeslissingen genomen die ... als pestgedrag ervaart (bijvoorbeeld geen constructieve medewerking op haar vraag om 4/5 te mogen werken), nog steeds worden boodschappen slecht of onvoldoende gecommuniceerd aan haar (bijvoorbeeld door inschakeling van de echtgenote of via korte mail om 20u), nog steeds wordt er vlug berispand of beschuldigend opgetreden zonder afdoende feitenonderzoek (o.a. beschuldigen van familieleden zonder brononderzoek), nog steeds worden gesprekken met haar ingepland in omstandigheden waarin zij zich niet op haar gemak voelt (op bureau van de directeur, zonder waarnemers). ... moest er zich van bewust zijn dat zijn gedrag dergelijke pestgevoelens bij ... opwekte, en moest zijn gedrag daarop afgestemd hebben.

Dat het om méér dan kleine fait-divers gaat, blijkt uit het feit dat het gedrag van ... blijkbaar voldoende frappant was dat niet enkel zijn eigen personeelsleden dit opmerkten. Ook collega-directieleden ... en ... getuigen ten aanzien van de tuchtcommissie over favoritisme en tergend gedrag.

Uit het verweer van ... blijkt dat dit grotendeels een bewuste weigering was, namelijk een keuze om zich vast te houden aan beleidstips die hij van ... gekregen heeft. Maar uit de door ... aangevoerde stukken (meer bepaald het verhoor van ...) blijkt dat dit zeer algemene tips waren uit het verleden, los van de context van concrete dossiers. De weigering om dergelijke algemene tips aan te passen aan de context van ..., waar .. zeer goed wist dat dit als pestgedrag ervaren kon worden, maakt een ernstige nalatigheid uit die heeft bijgedragen aan het pestgedrag dat ... aanvoelde op school.

... werpt nog op dat hij door de inrichtende macht te weinig begeleid werd om zijn beleidsvoerend vermogen aan te scherpen. De kamer van beroep is echter van oordeel dat

de grove nalatigheid om gevoelens van pestgedrag te voorkomen, dermate flagrant is dat hier de context van functioneren verlaten wordt. Zelfs indien ... zou menen dat hij onvoldoende begeleid werd, dan nog moest hij weten dat hij ... voorzichtiger diende te benaderen om de ervaring van pestgedrag te vermijden. Bovendien merkt de kamer van beroep op dat de inrichtende macht in dit dossier wel degelijk stappen heeft gezet om de moeilijke situatie op school te doen omkeren en ... daarbij te begeleiden, niet in het minst via de tussenkomst van IDEWE, de aanstelling van een beleidsmedewerker en de inschakeling van een collega-directeur.

Het tweede onderdeel van het eerste tuchtfeit wordt dan ook als bewezen beschouwd.

Derde tenlastelegging

Het derde tuchtfeit betreft oneigenlijk of foutief gebruik van financiële middelen en infrastructuur van de school.

Een aantal van de tenlastegelegde feiten wegen relatief licht (zoals de taakinvulling van het onderhoudspersoneel, het stockeren van goederen op school), dan wel gebeurde in een context waarin ... ervan kon uitgaan dat hij gedekt werd door ... (de vrijwilligersvergoeding van ...).

Wat de beweerde financiële malversaties betreft, merkt de kamer van beroep op dat het slechts om kleine bedragen gaat. Desalniettemin volgt de kamer van beroep de redenering dat een directeur een voorbeeldfunctie draagt en de reglementen correct moet toepassen. Het ondertekenen van bestelbonnen zonder dat daarop een bedrag vermeld is, is geen correct gedrag zoals dat van een directeur verwacht mag worden. Datzelfde geldt voor de cash inning van gelden zonder procedurele waarborg dat een correct bedrag werd geïnd en binnenbracht bij de financiële dienst. Ook het goedkeuren van bestelbonnen zonder voorafgaandelijke goedkeuring van de financiële dienst, en dit tegen expliciete afspraken in, is een miskennis van de plichtenleer.

De kamer van beroep vindt het gedrag van ... betreffende deze derde tenlastelegging betreurenswaardig. Een directeur die geconfronteerd wordt met verschillende "kampen" op school en met pestgedrag, behoort te weten dat het zorgvuldig naleven van reglementen en afspraken een absolute noodzaak is om de rust op school te doen weerkomen. Zeker het laks

omgaan met financiën is in die context uit den boze, aangezien dit enkel het wantrouwen verder kan voeden op school.

De kamer van beroep acht de derde tenlastelegging dan ook bewezen.

Tweede, vierde en vijfde tuchtfeit

Het vierde tuchtfeit betreft misbruik van gezag als directeur.

Het tweede tuchtfeit betreft belangenvermenging, in strijd met art. 9 en 10 van het rechtspositiedecreet.

Het vijfde tuchtfeit betreft de nalatigheid bij de uitoefening van de job.

Verschillende elementen (zowel wat betreft nalatigheid, misbruik van gezag als belangenvermenging), zijn reeds aan bod gekomen in hetgeen hierboven werd beschreven inzake de eerste en derde tenlastelegging.

In zoverre hieraan in de tweede, vierde en vijfde tenlastelegging een nieuwe draai wordt gegeven (o.a. de bestraffing van leerkrachten die hun kinderen naar een andere school sturen, wat in de context van grondwettelijk gewaarborgde passieve onderwijsvrijheid onwettig is), wijst de kamer van beroep op hetgeen hieronder zal worden gesteld over de proportionaliteit van de tuchtsanctie. Aangezien de tweede, vierde en vijfde tenlastelegging niet kunnen leiden tot een ruimere bestraffing van ..., acht de kamer van beroep het niet nuttig op elk van deze tenlasteleggingen individueel in te gaan.

Proportionaliteit

De tuchtcommissie heeft de tuchtsanctie van terugzetting in rang opgelegd.

De kamer van beroep tilt zwaar aan de weerhouden tuchtfeiten, zowel de nalatigheid bij pestgedrag ten aanzien van ..., alsook het weigeren om de geijkte financiële procedures te volgen binnen een context van wantrouwen en pestgedrag op school.

Samen met de tuchtcommissie, moet ook de kamer van beroep vaststellen dat het niet de eerste keer is dat een personeelslid dergelijke gevoelens van pesten heeft bij het gedrag van Minstens drie personeelsleden hebben om die reden reeds de school verlaten, en minstens drie personeelsleden hebben psychologische bijstand nodig gehad. De kamer van beroep is

ook bezorgd over het feit dat enkele personeelsleden tot tranen toe bewogen waren tijdens hun verhoor door de tuchtcommissie, ook al betrof het feiten uit het verleden.

Rekening houdend met dit alles valt niet te begrijpen waarom ... – die geconfronteerd werd met dit weerkerend patroon – niet voorzichtiger is geweest in zijn gedrag ten aanzien van zijn personeelsleden. ... merkte ter zitting zelf op dat het welzijn van zijn personeel bovenaan stond bij het opnemen van zijn taak als directeur, maar hij heeft desalniettemin nagelaten om op te treden wanneer dit in gevaar kwam, opnieuw en opnieuw. De kamer van beroep kan dan ook enkel betreuren dat de emotionele weerslag daarvan op verschillende leden van het schoolpersoneel zeer groot is.

... heeft nochtans voldoende signalen gekregen dat hij zich dringend moest herpakken. Een directeur die de tussenkomst van IDEWE in zijn school moet ervaren, is gelukkig geen alledaags gegeven. Dat de raad van bestuur gevat wordt door individuele personeelsleden om de directeur ter orde te roepen, evenmin. Toch blijkt dat geen van die interventies een kentering teweegbracht in het gedrag van ..., zoals hierboven reeds opgemerkt bij de behandeling van het eerste tuchtfeit.

In die omstandigheden is de kamer van beroep van oordeel dat de tuchtcommissie niet ten onrechte geoordeeld heeft dat er geen disproportionele sanctie wordt opgelegd door ... te ontheffen uit zijn ambt van directeur. De tuchtcommissie heeft daarmee klaarblijkelijk geoordeeld dat zij geen geloof meer had in een bijsturing van het gedrag van ... in diens functie van directeur. De kamer van beroep begrijpt deze redenering aangezien de interventies uit het verleden evenmin de verhoopte kentering hebben kunnen inzetten.

De kamer van beroep hoopt dat deze tuchtprocedure niet louter bestraffend zal blijken te zijn, maar ook een louterend effect op de school kan hebben. Een toxische werkomgeving waarin het psychologisch welzijn van personeelsleden in gevaar wordt gebracht, wekt ernstige bezorgdheid op. De kamer van beroep uit dan ook de dringende hoop dat de inrichtende macht het dossier niet als afgesloten klasseert na afloop van deze tuchtprocedure, maar met gepaste zorg voort zal inzetten op de normalisering van het werkklimaat binnen de school en op het bestrijden van pestgedrag.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 64 tot 72 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 30 mei 1996, 13 januari 1998 en 15 september 2000, 3 juli 2009, 24 september 2010 en 18 mei 2018;

Gelet op het Huishoudelijk Reglement van de kamer van beroep van het gesubsidieerd vrij onderwijs, zoals vastgesteld in zitting van 28 september 2011;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 11 april 2019 waarbij de heer Kurt Willems wordt aangesteld als voorzitter voor de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Gelet op de hoorzitting van 12 juni 2019.

Na beraadslaging,

Enig artikel (met unanimiteit):

De kamer van beroep bevestigt de tuchtmaatregel van de terugzetting in rang.

De Kamer van Beroep was samengesteld uit :

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck en de heren Günther De Praitere en Jan-Baptist De Smet, vertegenwoordigers van de representatieve verenigingen van inrichtende machten;

Mevrouw Huybrechts en de heren Roland Van der Straeten en Koen Wils, vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties.

Mevrouw K. De Bleeckere, secretaris.

Aldus uitgesproken te Brussel op 12 juni 2019.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en voor het dossier.

De Secretaris,
Karen De Bleeckere

De voorzitter,
Kurt Willems