

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO / 2017/ 4 / ... / 29 maart 2017

Inzake: ... , wonende te .. ,
bijgestaan door ... , COC,

Verzoekende partij

Tegen : vzw ... met maatschappelijke zetel te ... ,
vertegenwoordigd door ... , bestuurder en ... , volmachtdrager,
bijgestaan door ... , advocaat,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 23 januari 2017 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing genomen door de tuchtoverheid van de vzw ... van 4 januari 2017 waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is algemeen directeur aan het ... te ... en vastbenoemd in een halfzijdse betrekking.

Met een ter post aangetekende zending van 11 april 2016 wordt aan betrokkene meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende feiten:

“Van bij de start van dit schooljaar heeft het schoolbestuur allerlei pogingen ondernomen om het majeure probleem dat het ... schade toebrengt, en waar vele medewerkers in de school u toen al aanwezig als de belangrijke factor, met u op te lossen.

We hebben u betrokken bij het ontvangen van delegaties van leerkrachten die zware klachten formuleerden om u rechtstreeks een zo adequaat mogelijk beeld te kunnen vormen van de ernstige problemen die zich stellen. Het schoolbestuur heeft u vervolgens geholpen om via een plan van aanpak het tij te keren. Ter versterking van het beleid in de school en de grote uitdagingen die bleken uit het doorlichtingsrapport, hebben wij u bovendien een externe coach aangesteld. Tenslotte hebben onze evaluatoren u in een functioneringsgesprek verhelderd welke verandering in uw beleidsstijl echt noodzakelijk is.

Helaas bleef het schoolbestuur allerlei verontrustende signalen over uw stijl als directeur van de school ontvangen: het pijnlijk gevolg van zowel uw hinderlijke relatie- en beleidsstijl, als van uw gebrek aan competenties en uw falend beleid.

U pakt medewerkers agressief aan, schoffeert ze door uw manifest gebrek aan empathie en medemenselijkheid. Bovendien manipuleert u mensen, zet u mensen genadeloos opzij en zaait u tweedracht. Concrete feiten worden opgenomen in het tuchtdossier.

Bovendien faalt u in uw beleid, omdat u de vereiste kerncompetenties nog altijd niet heeft verworven, u de leerkans – geboden door de aanstelling van een deskundige coach - niet heeft benut (u heeft integendeel zijn bijdragen geprobeerd te minimaliseren), en nog altijd geen proeve van beleidsvoerend vermogen heeft getoond. Concrete voorbeelden hiervan worden opgenomen in het tuchtdossier.

U heeft de belangen van de school onvoldoende behartigd, u heeft de opdrachten die u werden toevertrouwd onvoldoende vervuld, u heeft zich niet correct gedragen tegenover personeelsleden en helaas spoort uw professioneel en persoonlijk gedrag niet met ons opvoedingsproject”.

Met een ter post aangetekende zending van 11 april 2016 wordt de preventieve schorsing bij hoogdringendheid voor de duur van het tuchtonderzoek opgelegd.

Met een ter post aangetekende zending van 28 april 2016 wordt de preventieve schorsing bij hoogdringendheid bevestigd.

Verzoekende partij tekent beroep aan tegen deze beslissing.

De kamer van beroep bevestigt in haar beslissing van 15 juni 2016 de tuchtmaatregel van de preventieve schorsing bij hoogdringendheid.

Met een ter post aangetekende zending van 18 oktober 2016 wordt betrokkene uitgenodigd voor het tuchtverhoor.

Volgende feiten worden ten laste gelegd:

“1. Het niet aanwenden van uren/leerkracht en TAC-uren (technisch adviseur coördinator). U heeft tot en met het tweede trimester van het schooljaar 2015-2016 een totaal van 47 uren/leerkracht en 3 TAC-uren (ongeveer het equivalent van 6 uren/leerkracht) niet aangewend in het voordeel van de school. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 1 februari 2016.

2. Verzet en obstructie tegen aanwerving pedagogisch directeur Bovenbouw.

U heeft zich in de periode december 2015 – januari 2016 verzet en obstructie gevoerd tegen de aanwerving van een nieuwe pedagogisch directeur bovenbouw terwijl het schoolbestuur de opdracht tot aanwerving had gegeven. U heeft een valabele kandidaat doen afhaken door een gebrek aan medemenselijkheid. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 26 november 2015.

3. Onwil en belemmering participatie binnen de school.

U heeft door uw directieve, autoritaire en agressieve communicatiestijl en zeer stroeve opstelling de participatie op de school, de inbreng van personeelsleden en de inbreng van participatieorganen in de school onmogelijk gemaakt. Dit heeft in 2015 geleid tot de opschorting van de werking van de pedagogische raad en tot een open brief van 78 leerkrachten. Het schoolbestuur moest tussenkomen en bemiddelen tussen u en een grote groep van het leerkrachtenkorps. Niettegenstaande diverse pogingen tot remediëring, is het tot een escalatie gekomen eind februari 2016 met daarbovenop een totale vertrouwensbreuk met de overige directeurs in maart/april 2016. De volle impact van de feiten op de werking van de school kwam het schoolbestuur ter kennis op 7 april 2016.

4. Onheuse en manipulatieve opdrachten

U heeft van ... , directeur administratie, in schooljaar 2014-2015, geëist haar goede relatie met de lerarengroep te doorbreken. U heeft zowel haar als ... , directeur organisatie en logistiek, opgelegd om signalen van verzet en gemor van het personeel aan u te rapporteren. Er wordt u verweten ... verplicht te hebben een nota, over een nakende pensionering van een directeur (...), meermaals te herschrijven tot de

inhoud in uw kraam paste, wat ... een bijzonder slecht gevoel gaf. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 2 september 2016.

5. Afwijzen van inbreng door leden klassenraad

5.1. Er wordt u verweten dat u tijdens de deliberaties op 27-6-2014 m.b.t. ... , leerling van 3 Wetenschappen, op autoritaire wijze de inbreng van leden van de klassenraad heeft genegeerd en dat u op manipulatieve wijze de klassenraad heeft willen verplichten om het attest van de betrokken leerling te doen wijzigen. U heeft ... , toen zij om een stemming vroeg, afgesnauwd. U heeft ... , lid van de delibererende klassenraad, geschokt door de wijze waarop u tijdens deze deliberatie optrad.

5.2. Er wordt u verweten (onder meer door ... en ... , 2 leerkrachten Bovenbouw) absoluut niet open te staan voor de inbreng van de leden van de klassenraden van kerstmis 2015, waardoor onder meer daardoor meerdere leraren uitkijken naar een nieuwe job. Door uw optreden in de school is bij de personeelsleden sprake van ontreddeering, ontheemding, stuurloosheid, uitzichtloosheid, machteloosheid en angst. U heeft onder meer deze verklaringen over u vanwege ... , externe coach tijdens een onderhoud in aanwezigheid van een delegatie van het schoolbestuur, niet tegengesproken maar erkend als deskundig en objectief.

5.3. U heeft voor grote spanning gezorgd op de klassenraad van 5JG op 11 januari 2016. De klassenraad verliep door uw houding 'met getrokken messen', leerkrachten werden door u in volle klassenraad 'aan de schandpaal genageld'. Door uw optreden is er in uw relatie met de leerkrachten veel schade berokkend. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 8 en 12 januari 2016, 16 februari 2016, 31 augustus 2016, 15 en 23 september 2016.

6. Mensen het goed functioneren onmogelijk maken.

Er wordt u verweten de oorzaak te zijn dat personeelslid ... , de functie van pedagogisch directeur Bovenbouw, uitgeoefend in het schooljaar 2013-2014, heeft opgegeven. Er wordt u verweten de oorzaak te zijn dat ... zich gedwongen zag om vanaf het schooljaar 2014-2015 opnieuw aan de slag te gaan als leerkracht, maar dit slechts halftijds en zonder enige functie te willen opnemen waarin noch enig overleg met u zou moeten worden gepleegd. Er wordt u verweten de reden te zijn waarom ... in januari 2015 ziek is geworden, vanaf februari 2015 psychische hulp heeft moeten zoeken en uiteindelijk per 1 september gekozen heeft voor een andere job. ... noemt de periode van samenwerking met ... als één van de ergste ervaringen uit haar leven. Er wordt u verweten ... maar ook ... (nieuwe pedagogische coördinator voor het

BSO), die voor nieuwe opdrachten stonden (voorzitterschap klassenraden), de nodige steun te hebben geweigerd. Nochtans kon die steun geboden worden door ... , toenmalig pedagogisch directeur. Deze feiten kwamen het schoolbestuur te kennis op 14 juli 2015 en 15 september 2016.

7. Mensen zonder pardon opzij zetten

U heeft in januari 2016 leden van de werkgroep STEM en Taal/expressie zonder verwittiging en zonder pardon (en dus zonder de minste empathie) opzij gezet en vervangen. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 13 januari 2016.

8. Incorrect gedrag t.a.v. collega ...

U heeft op 4-1-2016 ... hard aangepakt op de eerste dag dat zij haar werk hervatte na een lange periode van ziekte. U heeft haar o.m. verweten (door haar ziekteverlof) de school in de steek te laten, u heeft haar afgeschilderd als een profiteur, u heeft leugens over de persoon en de gezondheidstoestand over haar verspreid, haar publiekelijk denigrerend behandeld en vernederd in het bijzijn van één van haar medewerkers. U heeft haar onmiddellijk na haar terugkeer uit ziekte bovenop haar takenpakket onrealistische en onhaalbare opdrachten gegeven. Volgens de huisarts van ... heeft de ziekte en haar fysieke uitputting in combinatie met ongunstige werkomstandigheden (vooral wegens emotionele druk in de werkrelatie met u) tot gevolg dat zij fysiek en mentaal daar nog steeds de gevolgen van draagt. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 1 februari 2016, 7 april 2016 en 2 september 2016.

9. Incorrect gedrag t.a.v. leerkracht ...

U heeft begin september 2015 leerkracht ... ongepast behandeld door hem te zeggen dat niemand meer in de school achter hem staat en hij met iedereen van het stageteam ambras heeft. ... verklaarde dat ... er in geslaagd is om hem als mens klein te krijgen en dat hij heel blij is dat zij weg is uit de school.

10. Incorrect gedrag t.a.v. leerkracht ...

U wordt verweten dat u noch bij het overlijden van de vader van ... in mei 2015, noch tijdens de periode dat zij zorgverlof nam om haar vader bij te staan, noch nadien geen enkele blijk van empathie of medeleven heeft gegeven, dat u op de uitvaartdienst niet aanwezig was en geen ander lid van het directieteam heeft afgevaardigd, wat bij ... veel teleurstelling en boosheid heeft verwekt. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 5 juli 2016.

11. Incorrect gedrag t.a.v. collega ...

U wordt een gebrek aan empathie verweten en uw ijskoude en zeer afstandelijke reactie aan de telefoon toen ... u op 20 januari 2016 wilde spreken over haar afwezigheid wegens ziekte. Toen dit personeelslid u toelichtingen wilde geven, heeft u de telefoon ingehaakt. Er wordt u ook verweten dat u zelfs mede de oorzaak bent van haar ziekte. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 20 januari 2016.

12. Incorrect gedrag t.a.v. collega ...

U heeft, kort na het ontslag van ... als pedagogisch directeur op 19 maart 2014, valselyk verklaard aan .. (opvolger van ...), dat zij haar ontslag gaf omwille van zgn. te zware combinatie werk/gezin. Dit terwijl ... altijd heeft verklaard, onder meer aan leden van het schoolbestuur, dat aan de grondslag van haar ontslag: het sterke verschil in visie op onderwijs, het manifest gebrek aan vertrouwen van uw kant, en het feit dat u het haar onmogelijk maakte nog verder met u samen te werken. De volle omvang van de feiten kwamen het schoolbestuur te kennis op 15 september 2016.

13. Pestgedrag t.a.v. collega

U heeft ... (voormalig pedagogisch coördinator in de periode schooljaar 2013-2014) gepest en vernederd door haar, als enige in de school, op te leggen dat zij steeds een briefje aan haar deur moest kleven waar zij naartoe was. U heeft haar berispt toen er eens een fout stond op het briefje. Er wordt u verweten ... te hebben uitgesloten van de noodzakelijke professionele communicatie: u bezorgde haar geen verslagen van vakgroepen, u bezorgde haar geen uitnodiging voor de Pedagogische dag. Ook toen de GOK-doorlichting plaatsvond onthield u haar de nodige informatie, terwijl de doorlichting wel bij haar terechtkwam. Finaal heeft u de samenwerking met ... zelfs stopgezet. U beweerde dat het hier ging om een beslissing van de Raad van Bestuur, wat niet correct is. De stopzetting van deze samenwerking is nooit agendapunt geweest op een bijeenkomst van de Raad van Bestuur. De volle omvang van de feiten kwam het schoolbestuur ter kennis op 18 augustus 2016.

14. Publieke ondermijning van gezag van collega ...

U heeft eind januari 2016 opzettelijk het gezag van ... (pedagogisch directeur) ondermijnd toen die een leerling aanpakte die een ernstig vergrijp beging. U heeft meteen na dit incident ... bij zijn terugkeer in het directieteam zeer onaangenaam onderworpen aan een kruisverhoor en dit in het bijzijn van de mededirecteurs en een secretariaatsmedewerker. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 7 april 2016.

15. Deloyaal gedrag t.a.v. collega's

15.1. U heeft zich op 5 september 2013 deloyaal gedragen t.o.v. ... door u op schokkende wijze te hebben gedistantieerd van een winkeldiefstal door twee leerlingen van 5 Verkoop en dit tijdens een overleg waar ook ... aanwezig was. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 21 augustus 2016.

15.2 U heeft zich deloyaal gedragen ten aanzien van een groep leerkrachten die leerlingen begeleidden tijdens een reis naar Frankrijk in mei 2015. Aangezien een tiental leerlingen zich ernstig misdroegen in een lokale ... , dermate dat de manager dreigde de politie te bellen, vroegen deze leerkrachten u om een gepaste sanctie. U wordt verweten dat u weigerde tusschen te komen in deze kwestie, en dat u vragen om een sanctie afwimpelde. Bovendien wordt u willekeur in het sanctiebeleid verweten, zo weigerde u een strafstudie wegens spijbelen te geven 'omdat de leerling bijna afstudeert', en vervangt u een strafstudie van een andere leerling door 'wandelen langs de ...', een vorm van sanctionering die niet door het personeel gedragen wordt.

15.3 U heeft zich in oktober 2015 deloyaal gedragen ten opzichte van personeelslid ... , toen zij u tijdens haar wekelijks toezicht in de toiletten van D22 om hulp en bijstand heeft gevraagd naar aanleiding van een incident met leerlingen in het sanitair. De volle omvang van deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 2-9-2016 en 15-9-2016.

16. Nefast verloop van directieleden en leden middenkader

U wordt verweten dat u de oorzaak is geweest van een voor de school nefast verloop van 2 voormalige directieleden (... , ..., allen pedagogisch directeur), van 3 leerlingencoördinatoren (... , ..., ...) en van het ontslag van twee mentoren, coaches van beginnende leerkrachten (...en ...). Hierdoor heeft u de stabiliteit van het beleid van de school ernstig aangetast. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 14-7-2016 en 18-8-2016.

17. Schendingen van het ambtsgeheim

U heeft zich niet gehouden aan het ambtsgeheim door privégegevens die u ambtshalve werden toevertrouwd te hebben doorgegeven aan derden: een e-mail met een zeer persoonlijke inhoud die ... u zond met het oog op het verkrijgen van een bijzondere toelating tot afwezigheid, maandag 17 november 2014, te hebben doorgezonden naar het secretariaatspersoneel. Er wordt u eveneens verweten een personeelslid, ..., toen die u wou informeren over een privéaangelegenheid, een gesprek heeft geweigerd. Nadat ... u een doktersattest had bezorgd, heeft u over haar in de school in november 2013 het bericht rondgestuurd dat zij een lange periode afwezig zal zijn wegens een

burn-out, bericht dat overigens zelfs niet strookte met de feiten. De volle omvang van de feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 18 augustus 2016.

18. Moedwillig foutief gedrag

U heeft, na een gesprek met ... (afgevaardigde bestuurders) op 11 januari 2016, de eisen van deze beide leden van het schoolbestuur i.v.m. uw omgang met leden van het directieteam, naast u neergelegd. Bovendien heeft u nog dezelfde dag het directieteam de volle laag gegeven. Dit moedwillig foutief gedrag hebben de afgevaardigde bestuurders ervaren als een kaakslag. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ten kennis op 8 september 2016.

19. Schriftvervalsing

Er wordt u verweten om, met het oog op misleiding van de inspectie voor de GOK-doorlichting (Gelijke Onderwijs Kansen), op 6-6-2014 valse verslagen te hebben opgemaakt, met name verslagen van vergaderingen die niet hebben plaatsgevonden. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 11 januari 2016 en werden nog bevestigd op 1 februari 2016 en op 15 september 2016.

20. Vertrouwensbreuk met het personeel en met het directieteam

U heeft een vertrouwensbreuk veroorzaakt met een significant groot deel van het leerkrachtenkorps, redenen waarom de Pedagogische Raad en 78 leerkrachten de alarmbel luidden, zij de bemiddeling en tussenkomst van het Schoolbestuur vroegen, zij aanklagen dat uw gedrag en houding haaks zitten op het opvoedingsproject van de Pelgrim, zij hun grote zorg uitten over het uitblijven van een grondige respons van uwentwege op de enquête i.v.m. welzijn op het werk, ze vrezen de ondergang van hun school. Constructief ingestelde en bekwame personeelsleden zoals o.m. de mentoren voor beginnende leerkrachten (... en ...) gaven uit protest hun ontslag, zij nemen het niet dat zij onprofessioneel worden genoemd en dat u over hen leugens verspreidt. Redenen waarom zij het vertrouwen in u opzegden. Deze vertrouwensbreuk kende een escalatie eind februari 2016. Alle leden van het huidige directieteam (...) hebben in vergadering bijeen op 21 maart 2016, collectief het vertrouwen in u opgezegd. Zij lieten de Raad van Bestuur weten niet langer met u te willen samenwerken. De volle omvang van deze feiten kwam het schoolbestuur ter kennis op 7 april 2016.

21. Leerkrachten voelen zich in de kou gezet.

Er wordt u verweten nalatig te zijn geweest in uw aanpak van de werkpunten van de doorlichting: u heeft amper initiatieven ter zake genomen en uw leerkrachten in de kou gezet, ze waren op zichzelf aangewezen. Uw nalatigheid blijkt o.m. uit het feit dat

u ... (tot schooljaar 2012-2013 pedagogisch directeur, maar na verzoek van een lid van het schoolbestuur ..., bereid gevonden om u steun te verlenen bij de aanpak van de doorlichting) opzij gezet en u amper beroep deed op haar. Toen het schoolbestuur ter ondersteuning van de aanpak van de doorlichting vanaf het schooljaar 2015-2016 een externe coach en expert m.b.t. schooldoorlichting, ... aanstelde, heeft u opnieuw weinig samengewerkt met hem. ... heeft expliciet bevestigd dat u nauwelijks sturing en ondersteuning gaf aan uw leerkrachten. Slechts na de indiensttreding van ... (pedagogisch directeur Bovenbouw) is de begeleiding van de leerkrachtengroep sterk op gang getrokken. U heeft tijdens een onderhoud op 16 februari 2016, tussen u, de externe coach en een delegatie van het schoolbestuur de verklaringen van ... erkend als objectief en waar. Tijdens het opvolgingsbezoek van de doorlichting heeft de voorzitter van het doorlichtingsteam, ..., tijdens haar onderhoud met ... en bestuurder ... onderschreven dat de school een gunstig advies krijgt omwille van de sterke inzet van de laatste maanden (dus toen ... al preventief geschorst was) en de recente structurele aanpak die een gunstige verdere ontwikkeling in de toekomst meer garandeert. Deze feiten kwamen het schoolbestuur ter kennis op 16 februari 2016, 7 april 2016, 12 mei 2016 en 14 juli 2016.”

Na uitstel vindt het verhoor plaats op 30 november 2016.

Met een ter post aangetekende zending van 5 januari 2017 wordt aan betrokkene de tuchtbeslissing van 4 januari 2017 meegedeeld waarbij de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

Het is tegen deze beslissing dat ... namens ... beroep aantekent met een ter post aangetekende zending van 23 januari 2017.

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 24 januari 2017 worden de partijen opgeroepen voor de zitting van heden.

Met een ter post aangetekende zending van 13 februari 2017 wordt een toelichtende memorie overgemaakt.

Met een ter post aangetekende zending van 8 maart 2017 worden het verweerschrift en het dossier overgemaakt.

Er werden geen leden van de kamer van beroep gewraakt.

Er worden geen getuigen opgeroepen.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroepschrift is binnen de daartoe voorziene termijn ingediend en voldoet aan de vormvereisten. Het beroep is dus ontvankelijk.

4. Over de naleving van de voorschriften bij het tot stand komen van de bestreden beslissing

4.1. Ten aanzien van de betwistingen inzake het niet in acht nemen door het schoolbestuur van de voorschriften die betrekking hebben op de tuchtmaatregelen, doet de kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak.

4.2. Voor zoveel als nodig herinnert de kamer van beroep eraan dat de zaak in haar geheel door de kamer opnieuw wordt onderzocht en dat de gebreken in de procedure die de beslissende overheid zelf heeft begaan, kunnen worden rechtgezet of hersteld in de procedure voor de kamer van beroep, behalve wat de regels betreft m.b.t. de voorschriften die op straffe van onontvankelijkheid zijn voorgeschreven of die van rechtswege de nietigheid meebrengen.

4.3. De kamer van beroep ziet geen redenen om te besluiten dat de bestreden tuchtbeslissing tot stand is gekomen met schending van de bepalingen die het opleggen van de tuchtstraffen regelen noch van bepalingen die op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven of waardoor de beslissingen als niet bestaande moet worden beschouwd.

5. Over de gegrondheid van het beroep en de strafmaat

5.1 De tuchtcommissie roept eenentwintig tuchtfeiten in, waarvan er zestien slaan op een brutale omgang met het personeel (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 en 21). Bij die zestien feiten waren er meerdere bij het bestuur sinds langer dan zes maanden bekend toen ze door de tuchtcommissie ingeroepen werden. Dat blijkt uit het dossier, bijvoorbeeld voor de tenlasteleggingen 5, 12 en 15. Andere ingeroepen feiten zijn op zichzelf niet zwaarwichtig. In een grote organisatie zijn botsingen tussen persoonlijkheden onvermijdelijk. Veel van de ingeroepen tuchtfeiten gaan over functionering en niet over deontologische fouten (zoals bijv. de eerste tenlastelegging over het verlies van leraar- en TAC-uren of de tweede over het afschrikken van een kandidaat pedagogisch directeur). Geen enkel van de ingeroepen feiten houdt op zichzelf genomen een zware deontologische fout in. ... heeft de belangen van de instelling en het onderwijs willen behartigen en zo vlug mogelijk de negatieve evaluatie bij de doorlichting willen rechtzetten, wat gelukt is. Toch stelt de kamer van beroep vast dat de totale lijst van tenlasteleggingen indrukwekkend is en dat het dossier vele verhalen bevat van directieleden en leraren die zich geschoffeerd voelen door De reeks feiten wijst onmiskenbaar op een manier van omgaan met het personeel die een kennelijke schending inhoudt van art. 6 §2 Algemeen Reglement van het personeel van het katholiek onderwijs, dat voorziet dat alles in het werk gesteld wordt om in de beste verhouding samen te werken met het personeel. Schending daarvan maakt een tuchtfeit uit (art. 22 Alg. Regl.). In tenlastelegging 17 (de mededeling aan het secretariaat van een mail van een leraar die discreet behandeld had moeten worden) wordt door de tuchtcommissie het ambtsgeheim ingeroepen van art. 14 Rechtspositiedecreet. Dat laatste gold in casu voor het secretariaat, maar in hoofde van ... was dit opnieuw een moment van ondelicate omgang met het personeel. Ook art. 9 Rechtspositiedecreet kan ingeroepen worden: de negatieve beoordeling door de inspectie rechtzetten was in het belang van de instelling, maar de langdurige spanningen tussen directie en personeel niet aanpakken was tegen het belang van de instelling. Er is dus wel degelijk een ernstig deontologisch probleem.

5.2 Het schoolbestuur gaat niet vrijuit. ... een gedeeltelijke vaste benoeming geven en enkele maanden erna op haar ontslag aansturen, grotendeels op basis van feiten die vóór die vaste benoeming al bekend waren, was niet zorgvuldig. Het bestuur heeft gekozen voor een intellectueel sterke directeur, die echter geen ervaring en werkwijzen opgebouwd had in een school. De nood aan coaching was misschien al in 2014 duidelijk. De verhouding tussen de directeur en bestuur was niet altijd loyaal (zoals bijvoorbeeld uit de stukken 37 tot 39 kan blijken), maar het bestuur heeft ook rijkelijk laat vastgesteld dat de situatie uit de hand liep, zoals blijkt uit zijn brief van 11 januari 2016 aan Het bestuur reageert daarna plots heftig. In de brief van 11 januari wordt nog vermeld dat er vooruitgang is in de omgang met het personeel en dat het bestuur dat punt zou opvolgen. Drie maanden later is er al het tuchtonderzoek dat naar ontslag moest leiden.

5.3 In de negentiende tenlastelegging wordt schriftvervalsing ingeroepen. Dit feit wordt expliciet herhaald in de motivering van de tuchtcommissie om het ontslag uit te spreken. Er zou een oud document ingescand zijn als verslag van een niet-gehouden vergadering. Het stuk steekt niet in het dossier, er waren ook andere personen betrokken bij de samenstelling ervan en het stuk werd aanvaard door externen bij de procedure van doorlichting. Er is onvoldoende bewijs om tot de vaststelling te komen dat er een misdrijf van schriftvervalsing gebeurd is door

5.4 Uit de getuigenissen naar aanleiding van de lange reeks tenlasteleggingen blijkt dat de omgang van ... met het personeel van de school wel degelijk als een deontologische fout beschouwd kan worden. Bij de sanctionering daarvan dient rekening gehouden te worden met het feit dat de negatieve doorlichting van de school gekeerd werd en dat het bestuur onzorgvuldig gehandeld heeft zowel bij de vaste benoeming van ... als bij het opleggen van de tuchtstraf van ontslag. De kamer van beroep oordeelt dat de sanctie te zwaar is voor de deontologische fouten die zij vastgesteld heeft.

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 en 24 september 2010;

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 14 juli 2015 waarbij de heer Laurent Waelkens wordt aangesteld als voorzitter voor de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs;

Gelet op de zitting van 29 maart 2017;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met eenparigheid van stemmen)

De tuchtmaatregel van het ontslag wordt vernietigd.

Artikel 2 (met eenparigheid van stemmen)

De tuchtmaatregel van de schorsing tot en met 15 juli 2017 wordt opgelegd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 29 maart 2017.

De kamer van beroep was samengesteld uit:

De heer Laurent Waelkens, voorzitter;

Mevrouw An De Martelaere en de heren Günther De Praitere, Jan-Baptist De Smet en Paul Yperman, vertegenwoordigers van de representatieve verenigingen van inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heren Marc Borremans, Roland Van der Straeten en Koen Wils, vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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

De Secretaris,
K. De Bleeckere

De voorzitter,
L. Waelkens