

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2020 /04 / ... / 22 januari 2020

Inzake : ...,
 bijgestaan door ..., advocaat,

 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 29 oktober 2019 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 15 oktober 2019 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is als vastbenoemd (25/36) administratief medewerker tewerkgesteld in de Vrije Basisschool ... te

Met een ter post aangetekende zending van 18 juni 2019 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt opgestart. De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende feiten: *“Ingaan tegen het arbeidsreglement betreffende het gebruik van de schooleigen ICT-middelen; ingaan tegen het gezag, de integriteit en de waardigheid van de schoolleiding door laakbare uitingen of handelingen via ICT-middelen; personeel en directie niet op een correcte en respectvolle manier te woord staan; ingaan tegen de deontologische ICT-code; ingaan tegen het gezag, de directie, het schoolbestuur; laster en eerroof t.o.v. de directie.”*

Met een ter post aangetekende zending van 22 augustus 2019 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een tuchtverhoor. Verzoekende partij wordt gehoord op 10 september 2019.

Met een ter post aangetekende zending van 19 oktober 2019 wordt aan verzoekende partij de beslissing van het ontslag van 15 oktober 2019 meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 5 november 2019 worden de partijen opgeroepen voor de zitting van heden.

Met een e-mail van 12 december 2019 maakt de raadsman van verwerende partij het verweerschrift en het dossier over.

Er worden geen leden van de kamer gewraakt.

Er worden geen getuigen gehoord.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep tegen de beslissing van 15 oktober 2019 is binnen de reglementair voorgeschreven termijn ingediend. Het voldoet aan de overige ontvankelijkheidsvereisten.

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 eventueel niet in acht nemen door het schoolbestuur (i.c. de tuchtcommissie van de raad van bestuur) van de voorschriften die betrekking hebben op de tucht en preventieve schorsing, doet de kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak met een beslissing die devolutieve werking heeft.

4.2. De kamer van beroep herinnert eraan dat door het devolutief karakter van het beroep, de zaak in haar geheel door de kamer opnieuw wordt onderzocht en dat de eventuele gebreken in de procedure die de tuchtoverheid 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. Verzoekende partij werpt een onregelmatigheid op met betrekking tot de tuchtprocedure. Meer bepaald is er volgens het betrokken personeelslid sprake van een schending van het onpartijdigheidsbeginsel, aangezien een getuige bij één van de tuchtfeiten, nadien blijkt deel uit te maken van de tuchtcommissie. De kamer van beroep wijst erop dat dit beroep devolutieve werking heeft, zodat een eventuele schending van het onpartijdigheidsbeginsel door de tuchtcommissie gedekt wordt door de behandeling van de zaak door de kamer van beroep.

4.4. De brief waarmee het tuchtdossier werd geopend en het personeelslid werd uitgenodigd voor tuchtverhoor, zijn in de ogen van de kamer van beroep meer dan duidelijk genoeg gesitueerd in tijd en ruimte.

4.5. De kamer van beroep ziet voor het overige 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. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. Het betrokken personeelslid vraagt om 136 pagina's te weren uit de debatten, aangezien zij laattijdig werden toegevoegd aan het dossier. De kamer van beroep stelt vast dat zij beslist met devolutieve werking, dus op basis van het volledige dossier. De stukken die bij de kamer van beroep ingediend zijn als administratief dossier van de betrokken inrichtende macht, maken dus deel uit van de stukken waarop de kamer van beroep vermag om acht te slaan. Voor zover het personeelslid meent dat daardoor bij het nemen van de bestreden beslissing de rechten van verdediging, het zorgvuldigheidsbeginsel of het hoorrecht onvoldoende gerespecteerd zouden zijn, wijst de kamer van beroep opnieuw op de devolutieve werking van deze beroepsprocedure. Door het geschil te hernemen tijdens de zitting van de kamer van beroep, kunnen deze procedurele euvels gedekt worden.

Voor de goede orde wijst de kamer van beroep er wel op dat het hier *niet* gaat om stukken die nieuwe tuchtfeiten inhouden of die “ongekende” argumentatielijnen inzake bewijsvoering inhouden. Veeleer gaat het om gekende feiten en stukken die weliswaar betrokken waren in de tuchtprocedure die door de betrokken inrichtende macht werd gevoerd, doch fysiek geen deel bleken uit te maken van het tuchtdossier. In die zin werd het betrokken personeelslid dan ook niet moedwillig verschalkt met een beroepsprocedure die een substantieel andere inhoud zou hebben dan de initiële tuchtprocedure.

5.2. Wat betreft de ten laste gelegde tuchtfeiten, meent de kamer van beroep dat er in het dossier afdoende feiten bewezen zijn die de tuchtkwalificatie verdienen, dat het personeelslid het belang van de instellingen waarin zij tewerkgesteld is onvoldoende behartigd heeft (art. 9 Rechtspositiedecreet), haar taken niet nauwgezet heeft uitgevoerd (art. 10), zich ten aanzien van ouders niet op een correcte wijze gedragen heeft (art. 11) en meermaals de uitoefening van haar ambt onderbroken heeft zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid (art. 13). Meer bepaald blijkt het betrokken personeelslid een manifest gebrek aan respect te betonen voor het gezag en de autoriteit van haar hiërarchisch hogere (directrice), hetgeen het personeelslid tot schending van bovenvermelde artikelen heeft aangezet.

5.3. Uit verschillende incidenten met haar directie blijkt dat het personeelslid weigert om het hiërarchische gezag van haar directie te aanvaarden wanneer de mening van de directie niet strookt met de hare, en dat zij hierop reageert op een manier die méér is dan louter onprofessioneel, maar als moedwillig dwarsliggen kan worden beschouwd.

- Wat betreft het niet inleveren van de schoollaptop, heeft het personeelslid geen gevolg gegeven aan de herhaalde (en uiteindelijk op 29 maart 2019 zelfs aangetekende) vraag om dit te doen. Los van de vraag hoe er met laptops in het verleden bij andere personeelsleden is omgegaan, dient elk personeelslid minstens onmiddellijk te reageren wanneer een werkgever aangetekend te kennen geeft om schoolmateriaal terug nodig te hebben. De beweegredenen die de werkgever daartoe meent te hebben, zijn niet aan de werknemer om te beoordelen. Voor zover het personeelslid zou menen dat er sprake zou zijn van systematisch unfaire behandeling, discriminatie of pestgedrag staan er daartoe de nodige procedures open, maar die bestaan er in elk geval niet uit dat het personeelslid zich schoolmateriaal toe-eigent dat niet het hare is.
- Zo is er ook de manifeste weigering om zich constructief op te stellen tijdens functioneringsgesprekken (op 21 november 2018 in de verjaarde periode, maar opnieuw op 23 april 2019 zodat de houding tijdens het gesprek van 21 november 2018 de aangevoerde feiten van 23 april 2019 ondersteunt en geloofwaardig maakt).
- Er liggen verschillende feiten voor die bewijzen dat het betrokken personeelslid zich ten aanzien van de directie verbaal agressief opstelt op een wijze die totaal ongepast is binnen een schoolcontext, met als verzwarende factor dat dit soms ook gebeurde in de aanwezigheid van derden (ouders, wijkagent). Zo is er het incident van 29 april 2019 waarin verbaal gereageerd werd ten aanzien van de directrice op een wijze die in geen enkele professionele context door de beugel kan, het incident van 10 mei 2019 waarin zij roept in de aanwezigheid van ouders die vanuit de zorgklas kunnen meeluisteren, het incident van 19 maart 2019 waar zij ten aanzien van een collega roept in de aanwezigheid van ouders, en het incident van 13 maart 2019 waar zij de directie beticht om personeel te slaan in aanwezigheid van ouders.

- Dat het personeelslid daarbij collega's betreft om haar directie ook ten aanzien van hen in een negatief daglicht te stellen, stoot de kamer van beroep tegen de borst want dit zorgt ervoor dat een conflict onnodig uitdijt en de goede werking van de school alsook de goede relatie tussen collega's ondergraven wordt (o.a. WhatsApp berichtje van 14 mei 2019 aan ..., tussenkomst op een oudercontact 13 maart 2019, ...).
- Voorts blijkt het personeelslid eveneens de regels betreffende afwezigheden niet te nauw te nemen, wat opnieuw gekaderd dient te worden binnen haar gebrek voor respect binnen een hiërarchische relatie. In tegenstelling tot wat het personeelslid zelf blijkt te menen, dient zij zich wel degelijk te verantwoorden ten aanzien van haar directie voor haar afwezigheden op een andere wijze dan *“dat zij niet komt werken om te discussiëren”* (mail van 10 mei 2019), of nog *“ik vertrek hier sewes terug. In zo'n omstandigheden werk ik niet!”* of nog via een eenvoudig WhatsApp berichtje (2 en 3 mei 2019). Uit het berichtje van 14 mei 2019 aan ... blijkt bovendien dat het personeelslid ziekteverlof afwendt voor een onwettig doel, namelijk het opbouwen van (of beter gezegd: niet ondergraven van) een eigen dossier tegen de directie.
- Het verwijderen van de directie uit de WhatsApp-groep (tenlastelegging 2) is op zich onvoldoende om een tuchtfeit te kunnen uitmaken, maar illustreert op zich wel weer hoe weinig respect voor de hiërarchisch meerdere het personeelslid betoont. Wie haar directrice uit een groep verwijdert als reactie op een ruzie op 13 maart 2019, dient heel goed te beseffen welke indruk dit wekt bij de collega's. De goede teamwerking en het respect voor autoriteit binnen de school worden zo alvast niet bevorderd, te meer daar WhatsApp binnen de school ook een professioneel kanaal lijkt te zijn (wat het personeelslid moeilijk kan ontkennen, aangezien zij zelf afwezigheden ook via WhatsApp meldt). Het is evenwel in hoofdorde aan de werkgever om hierover een duidelijke ICT richtlijn op school op te stellen, en desgevallend WhatsApp-groepen die voor schoolcommunicatie dienen in eigen beheer te houden.
- Wat betreft de beweerde tendentieuze mail aan de codi op 29 april 2019 merkt de kamer van beroep op dat dit van een andere orde is dan het miskennen van gezag in aanwezigheid van collega's of ouders. Wie in conflict ligt met de directeur, kan niet zomaar worden verweten om het dossier aanhangig te

maken bij de coördinerend directeur. Het inschakelen van de coördinerend directeur kan een adequate reactie zijn van het getroffen personeelslid. Maar de kamer van beroep acht het wel evident dat er bij dergelijke communicatie een minimum aan beleefdheid en professionaliteit wordt betoond. Finaal kan er zelfs sprake zijn van een tuchtfeit wanneer de communicatie met de hiërarchisch hogere dermate gekleurd is dat men moedwillig iemand in een negatief daglicht stelt, daarmee alle feiten geweld aandoend. De gestuurde e-mail van 29 april 2019 is louter op zich onvoldoende in de ogen van de kamer van beroep om een zelfstandig tuchtfeit uit te maken, aangezien de e-mail duidelijk gestuurd werd in een uiting van boosheid. Maar de e-mail illustreert wel opnieuw de volstrekte weigering van het personeelslid om gezag en autoriteit van haar directie te aanvaarden.

- Wat betreft laster en eerroof ten aanzien van de directie (deontologisch geherformuleerd als gebrek aan respect voor het gezag van de directie) beschikt de kamer van beroep over onvoldoende gegevens om deze situatie als bewezen te kunnen beschouwen. Voor het tuchtfeit zelf heeft dit evenwel weinig relevantie meer aangezien dit op grond van de punten hierboven reeds als afdoende bewezen wordt aangenomen.

5.4. Voorts staat het voor de kamer van beroep buiten kijf dat het betrokken personeelslid e-mails vanuit haar professionele e-mailadres heeft laten forwarden naar zowel haar persoonlijk mailadres als naar dat van haar man. De reden daartoe lijkt bovendien laakbaar te zijn: het betrokken personeelslid wilde haar dossier opbouwen tegen de directie, zoals ook blijkt uit het WhatsApp-bericht aan collega Zulk snijdt des te harder wanneer het betrokken personeelslid weet dat haar positie op school voor fricties zorgt, zodat er in afwezigheid van het personeelslid mogelijks e-mails kunnen gestuurd worden naar dit e-mailadres betreffende het personeelslid, waarvan de school meende dat die intern zouden blijven.

5.5. De kamer van beroep meent bijgevolg dat de inrichtende macht terecht kon overgaan tot een tuchtsanctie.

De kamer van beroep neemt akte van de korte getuigenis die het betrokken personeelslid aan de kamer gericht heeft inzake intra-familiaal geweld. De kamer van beroep kan op basis van die korte getuigenis evenwel moeilijk het hele tuchtdossier

van tafel vegen. Daarin kan mogelijk een verklaring worden gevonden waarom het personeelslid soms kort van stof reageert, maar geenszins de hele moeizame relatie met haar directie en het gebrek aan respect voor de hiërarchisch hogere.

5.6. Wat betreft de aard en proportionaliteit van de gekozen tuchtsanctie, merkt de kamer van beroep op dat het ontslag een strenge sanctie is, die op eerste gezicht enigszins wringt met de ernst van de feiten. Wanneer de kamer van beroep zich afvraagt of de tuchtsanctie niet kennelijk onredelijk is, dan neemt de kamer van beroep in aanmerking: (i) dat het betrokken personeelslid meermaals door de directie werd aangesproken op haar gedrag (o.a. op 29 maart 2018, op 21 november 2018; op 23 april 2019, op 29 april 2019) zonder dat dit veel effect heeft gehad; (ii) dat het betrokken personeelslid reeds meermaals tijdelijk afwezig is geweest op school, zonder dat die tijdelijke afwezigheid voor een positieve afkoelingsperiode heeft kunnen zorgen; (iii) dat het betrokken personeelslid geen blijk geeft van schuldinzicht, noch van de wil om zich in de toekomst fundamenteel anders op te stellen in lijn met de opgedragen taken van haar hiërarchisch hogere (volstrekt onconstructieve houding tijdens het functioneringsgesprek van 23 april 2019); (iv) dat het betrokken personeelslid eerder de indruk geeft om actief de goede werking van haar directie te willen ondergraven en haar eigen dossier tegen de directie te willen aandikken (o.a. WhatsApp bericht van 14 mei 2019 aan ...; forwarden van mailbox). In die omstandigheden vindt de kamer van beroep de opgelegde straf weliswaar streng, maar niet kennelijk onredelijk.

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 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 22 januari 2020;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Enig artikel (met unanimiteit):

De beslissing van de tuchtcommissie van de raad van bestuur van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd, wordt bevestigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 22 januari 2020.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouwen Suzy Sterck en Gemma Vanmarsenille en de heer Jan-Baptist De Smet, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

De heren Koen Wils en Koen De Backer, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt mevrouw S. Sterck niet deel aan de stemming.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan een voor elke partij en een voor het dossier van de kamer.

Secretaris,
Karen De Bleeckere

Voorzitter,
Kurt Willems