

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2020 / 7 / ... / 12 februari 2020

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

 verzoekende partij

Tegen : VZW ... met maatschappelijke zetel te ...,
 vertegenwoordigd door ...,
 bijgestaan door ..., advocaat,

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 3 december 2019 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 15 november 2019 van de tuchtcommissie van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 1983 werkzaam als onderwijzer en sinds 1987 vastbenoemd. In 1995 werd hij gereffecteerd naar de gesubsidieerde vrije basisschool te In 2004 werd hij vastbenoemd in het bevorderingsambt van directeur bij de gesubsidieerde vrije basisschool

De raad van bestuur beslist op 21 mei 2019 een tuchtonderzoek in te stellen tegen verzoekende partij. Dit wordt met een ter post aangetekende brief van 29 mei 2019 aan de verzoekende partij meegedeeld:

“De aanleiding voor dit onderzoek is het volgende: kennisname van een aantal klachten die ernstige aanwijzingen inhouden van het aannemen van mogelijks een systematisch onaangepaste houding in uw professionele relaties binnen de school en van het mogelijks verbaal onrespectvol en ongepast omgaan met personeelsleden, waaraan u als directeur leiding geeft.”

Met een ter post aangetekende zending van 16 juli 2019 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat hij preventief bij hoogdringendheid wordt geschorst. Aan de grondslag daarvan liggen twee klachten van personeelsleden over het gebrek aan ‘professionele en serene’ houding van verzoekende partij tijdens het tuchtonderzoek. Na verhoor van verzoekende partij wordt de preventieve schorsing bij beslissing van 25 juli 2019 opgeheven.

Op 27 augustus 2019 leidt verzoekende partij een personeelsvergadering in de school. Op 27 augustus 2019 om 16.19u en op 28 augustus 2019 om 9.08u zenden twee personeelsleden (...) een e-mail aan de ondervoorzitter van de raad van bestuur (...) waarin zij zich beklagen over de opstelling van verzoekende partij tijdens de vergadering. In de e-mails wordt verwezen naar een ‘escalatie’, naar ‘veel geroep’ en hevige ‘discussies’ onder verschillende aanwezigen en er wordt besloten dat: ‘het nog steeds heel moeilijk is om te communiceren met ..., ... en ...; ze verliezen zich steeds in verbaal geweld’ (mail ...) en dat ‘de discussies er hevig aan toegingen met schreeuwen, wenen, gooien met papieren...’ (e-mail ...). Mede op grond van een e-mail van de oudervereniging van 26 augustus 2019 -waarin deze haar bezorgdheid uit over de twee kampen die in de school ontstaan zijn ‘met veel emoties en spanningen’ en vraagt om een positieve start van het schooljaar- en van een nota van ... waarin zij verwijst naar ‘telefoontjes van verschillende leerkrachten’ over het ‘ontploffen’ van de gesprekken op de personeelsvergadering in de zin dat ‘na enkele vragen en opmerkingen van verschillende leerkrachten ... en ... begonnen zijn met tegen iedereen te schreeuwen, verwijten maken, uit te maken, te bedreigen...’ en dat

‘verschillende leerkrachten zouden de vergadering al wenend verlaten hebben’, terwijl zij ook ‘bang zijn dat ... vergelding zal zoeken’ en ‘het niet meer zien zitten om nog een fatsoenlijke manier in die school les te geven als Edwin daar aanwezig is’.

De raad van bestuur neemt op 29 augustus 2019 kennis van de voormelde ‘nieuwe feitelijkheden’, gebeurd tijdens de personeelsvergadering, ‘waarbij er sprake is van verbaal geweld en dreigementen naar bepaalde personeelsleden toe. De zaak is zodanig geëscaleerd dat bepaalde personeelsleden de vergadering al huilend hebben verlaten. Hij stelt dat de directeur zich niet aan de hem opgelegde voorwaarde heeft gehouden -met name een serene en professionele opstelling tijdens het tuchtonderzoek- en acht het in het belang van het verder tuchtonderzoek en de noodzaak van een serene begin van het schooljaar nodig dat de verzoeker buiten de school gehouden wordt. Hij beslist bij hoogdringendheid ... preventief te schorsen. Verzoekende partij wordt op 30 augustus 2019 door de raad van bestuur gehoord in zijn verdediging. Hij wijst op de korte termijn waarover hij beschikte het hem niet mogelijk maakt om ‘de onwaarheden te weerleggen’, hij betwist o.m. verbaal geweld te hebben gebruikt of bedreigingen te hebben uitgesproken en betoogt dat andere personeelsleden verwijten hebben gemaakt en beschuldigingen geuit, terwijl hij zelf gepoogd heeft tegemoet te komen aan de verzuchtingen van

Op 31 augustus 2019 beslist de raad van bestuur de preventieve schorsing te handhaven. In zijn beslissing verwijst hij naar het incident van 27 augustus 2019 waarbij verzoekende partij ‘bepaalde personeelsleden verbaal heeft geagresseerd en bedreigd’ hetgeen een ‘zware emotionele en mentale impact op de betrokken personeelsleden’ tot gevolg heeft. Hij vindt dat de handelwijze van verzoekende partij niet alleen het lopende tuchtonderzoek hypothekeert, doch tevens een serene opstart van het nieuwe schooljaar belet’.

Verzoekende partij tekent beroep aan.

De kamer van beroep vernietigt in haar beslissing van 22 oktober 2019 de beslissing van de preventieve schorsing bij hoogdringendheid.

Met een ter post aangetekende zending van 11 september 2019 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor verhoor. De volgende feiten worden ten laste gelegd:

“1. Het als directeur aannemen van een systematisch onaangepaste houding in uw professionele relaties binnen de school, in het bijzonder ten aanzien van ..., ..., ..., ..., ... en ..., waarbij de betrokkenen in en tijdens de uitoefening van hun functie worden gedwarsboomd, gediscrimineerd en geïntimideerd, o.m. door het gebruik van camera's, door in woord en geschrift onterechte beschuldigingen te formuleren door voormelde personen in diskrediet te brengen en binnen het team van personeelsleden tweedracht te zaaien door met twee maten en gewichten te werken.

2. Het verbaal onrespectvol en ongepast omgaan met personeelsleden, waaraan u als directeur leiding geeft, in het bijzonder ten aanzien van ..., ..., ..., ... en ..., waarbij o.m. volgende uitspraken werden gedaan: 'pas op je bent niet benoemd', 'let goed op wat je tegen wie zegt en met wie je omgaat', 'ik kan altijd uw klas afnemen', 'ik kan het je heel moeilijk maken', 'wij willen u hier niet', 'geef dat maar aan ..., dan zijn (sic) we van haar af', 'kijk het serveuske is daar, dat is echt een jobke voor haar', 'er zijn goede en slechte leerkrachten, ook de slechte leerkrachten krijgen op termijn werk', 'je moet niet denken dat je goed beseft bent', 'als je de verkeerde mensen blijft verdedigen ga je zelf tegen de muur lopen', 'iedereen die mij iets in de weg legt krijgt het dubbel en dik terug'.

3. Het als directeur uiten van fysieke bedreigingen en schending van de fysieke integriteit jegens ..., ..., ... en ... ”.

Het tuchtverhoor vindt plaats op 8 oktober 2019.

Met een ter post aangetekende zending van 14 november 2019 wordt aan de verzoekende partij de tuchtmaatregel van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

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

Met een ter post aangetekende zending van 11 december 2019 vraagt ... de wraking van

Met een ter post aangetekende zending van 15 januari 2020 maakt de raadsman van verwerende partij een verweerschrift en het geïnventariseerd stukkenbundel over.

Er worden geen getuigen gehoord.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep is binnen de reglementaire 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 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 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. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. De kamer van beroep erkent dat er in dit dossier verschillende elementen te vinden zijn die deel uitmaken van het functioneren van de directeur, eerder van tuchtrechtelijk sanctioneerbare laakbare tekortkomingen. Het is vaste rechtspraak van de kamer van beroep dat problematisch functioneren (in casu: het uitoefenen van de functie van directeur) zich eerder in de sfeer van evalueren/functioneren bevindt dan in tuchtrecht. Toch kan slecht functioneren wel degelijk zijn weg vinden naar een tuchtdossier, maar dit vereist (i) dat er een finale waarschuwing wordt gegeven dat de inrichtende macht dergelijk gedrag onduelbaar acht, en (ii) dat het gewraakte gedrag zich nadien opnieuw stelt op een wijze die als laakbaar aangeduid kan worden (onwil, nalatigheid) eerder dan als onkunde om het gevraagde gedrag te bewerkstelligen.

De kamer van beroep moet vaststellen dat een dergelijke finale waarschuwing betreffende het functioneren als directeur lijkt te ontbreken in het dossier, waardoor verschillende elementen uit het tuchtdossier in de ogen van de kamer van beroep eerder binnen het luik “functioneren” blijven dan binnen het luik “tucht” (zie infra).

Uiteraard heeft de kamer van beroep begrip voor het feit dat bepaald gedrag onduelbaar is en dat onmiddellijk ingrijpen noodzakelijk is, maar dat wil niet zeggen dat er onmiddellijk tuchtrechtelijk ingegrepen moet worden. Een duidelijke waarschuwing gekoppeld aan een nauwgezet opvolgingsplan qua functioneren kan eveneens hetzelfde resultaat bereiken (gepaard met de duidelijke boodschap dat er onmiddellijk tuchtrechtelijk zal worden ingegrepen wanneer duidelijk wordt dat het personeelslid zich niet afdoende inzet om zijn gedrag aan te passen, en bijgevolg laakbare onachtzaamheid betoont). Het feit dat personeelsleden weigeren deel te nemen aan een bemiddelingspoging sluit evenmin uit dat de hierboven beschreven aanpak wordt geprobeerd vooraleer tot tucht wordt overgegaan. Dat geldt des te meer wanneer er nog verschillende dossiers van feitenvergaring lopende zijn (pesten op het werk; strafklachten) waarop de inrichtende macht niet heeft gewacht om conclusies te trekken.

De kamer van beroep apprecieert wel de uitgebreide moeite die de tuchtcommissie gedaan heeft om zelf getuigenissen af te nemen en verhoren te organiseren. Uit het

geheel van het voorliggende onderzoek kan de kamer van beroep de onderstaande conclusies trekken.

5.2 Er zijn verschillende feiten in dit dossier die de kamer van beroep weert uit het tuchtdossier, aangezien ze enkel illustreren dat de directeur niet goed functioneerde, maar niet bewijzen dat dit tuchtrechtelijk sanctioneren rechtvaardigt. Het gaat dan onder meer om de wijze waarop de sportdag gereorganiseerd werden, om verschillende eerder algemeen geformuleerde ongepaste uitspraken van de directeur, of om verschillende eerder algemene opmerkingen van de tuchtcommissie “over de wijze van leidinggeven” (o.a. t.a.v. ..., ...). Die feiten schetsen de context waarin de hieronder opgesomde en aanvaarde tuchtfeiten gepleegd zijn, zonder elk op zich een tuchtfeit te kunnen uitmaken.

5.2. Desondanks vindt de kamer van beroep wel afdoende feiten in het dossier die ernstig genoeg zijn om als tuchtfeit te kunnen worden gekwalificeerd, ook zonder dat zij eerst een finale waarschuwing behoeven. Die feiten zijn eveneens ernstig genoeg in de ogen van de kamer van beroep om een zware tuchtrechtelijke kwalificatie te krijgen. De kamer van beroep acht het bewezen dat er sprake is van machtsmisbruik, van het in stand houden van een angstcultuur door middel van woorden, daden en doelbewust weigeren bepaalde zaken uit te klaren, en van laakbaar favoritisme, zoals door de inrichtende macht geformuleerd doorheen hun aantijgingen nr. 1, 2 en 3.

5.3. De kamer van beroep tilt zwaar aan het feit dat de directeur geweigerd heeft om de functie van zijn huidige partner ... te verduidelijken ten aanzien van het personeel in de school, ook nadat hij door de raad van bestuur duidelijk ingelicht was dat zij geen vervangend directeur was, en bovendien ook niet meer zou zetelen als plaatsvervanger in het college van directeurs. De kamer van beroep vindt het verslag van de raad van bestuur van 22 oktober 2018 glashelder in die zin dat ... geen algemene taak als vervangend directeur krijgt maar enkel als plaatsvervanger zal zetelen in vergaderingen van het CvD. Maar minstens vanaf 28 januari 2019 kan er geen enkele onduidelijkheid meer bestaan hierover. In tegenstelling tot hetgeen de raadsman van de directeur ter zitting meldde, stelt het verslag van 28 januari 2019 nergens dat zij geen vervangend directeur “meer” is, integendeel, het verslag meldt enkel dat zij geen vervangend directeur is, en dat zij daarenboven “niet meer” zal

zetelen als plaatsvervanger in vergaderingen van het CvD. De directeur was hiervan wel degelijk op de hoogte: op 25 februari 2019 beklagt hij zich noch ten aanzien van de raad van bestuur dat dit als gezichtsverlies zal worden beschouwd, waarop de raad van bestuur hun standpunt opnieuw bevestigt dat ... geen vervangend directeur is. Dat de raad van bestuur zulk op 7 november 2019 opnieuw bevestigt verandert niets aan het voorgaande. Integendeel, gelet op de volgehouden weigering van de directeur om zich neer te leggen bij de inhoud van de genomen beslissingen (wat de kamer van beroep onbegrijpelijk vindt), is het logisch dat de raad van bestuur hun beslissing nogmaals herbevestigt op 7 november 2019. Het woord “meer” in die verklaring scheidt evenmin onduidelijkheid, aangezien de partner de directeur in het verleden reeds kortstondig vervangen heeft tijdens diens ziekte (wat iets heel anders is dan een permanente machtspositie binnen de school), en het woord “meer” in die context kan worden begrepen. Nochtans blijkt uit de stukken 23 en 37 van het dossier van de inrichtende macht duidelijk dat zelfs tot in juni 2019 personeelsleden nog steeds denken dat ... de vervangend directeur is. Die weigering van communicatie door ... ten aanzien van het team, kadert de kamer van beroep in de uitdrukkelijke wens om de angstcultuur op school in leven te houden, en om de machtsfeer van ... uit te breiden tot zowel de directeur zelf als diens huidige partner. Beiden functioneren in de ogen van de personeelsleden¹ als een tandem voor het schoolbeleid dat geënt is op angst en op een verdeel-en-heers-strategie. ... heeft – tegen duidelijke instructies van de raad van bestuur in – gepoogd om die perceptie van het team te rekken door te weigeren adequaat te communiceren over de positie van Ter zitting citeert ... uit een e-mail van de coördinerend directeur waaruit blijkt dat de coördinerend directeur van mening was dat de partner de plaatsvervangend directeur was. Evenwel werkt dit stuk geenszins in het voordeel van In tegenstelling tot hetgeen hij zelf lijkt te denken, ondersteunt dit gegeven enkel maar de grief dat er niet adequaat gecommuniceerd is over de duidelijke beslissing van de raad van bestuur dat de partner noch plaatsvervangend directeur was, noch plaatsvervangend zou zetelen in de raad van directeurs. Ten aanzien van de coördinerend directeur kan dit weliswaar moeilijk als laakbaar gedrag worden beschouwd in hoofde van ... (integendeel, daar

¹ De kamer van beroep zelf spreekt zich expliciet niet uit over de houding van de betrokken partner. De kamer van beroep beschikt niet over de nodige elementen om zich over haar gedrag uit te spreken (noch ligt die vraag voor op dit moment), zodat dit vonnis ook op geen enkele manier door de inrichtende macht gelezen mag worden als een element inzake het functioneren van de partner.

lijkt de raad van bestuur zelf de kans gemist te hebben om adequaat te communiceren ten aanzien van de andere directeurs), maar minstens ten aanzien van het eigen team kan dit zeer zeker als laakbaar gedrag worden beschouwd in hoofde van Het was zijn taak om ten aanzien van hen onmiddellijk en duidelijk te communiceren. De weigering om zulk te doen bewijst dat de directeur geen intentie had om de machtssfeer waarvan hijzelf en zijn partner genoot, in te perken, zelfs niet na uitdrukkelijke vraag van de raad van bestuur. Dat aan een personeelslid daarentegen gevraagd wordt om op 19 december 2018 schriftelijk te ondertekenen dat zij het gezag van de partner aanvaardt als adjunct directeur (daar waar voor de kamer van beroep de vergadering van de raad van bestuur van 22 oktober 2018 geenszins in die manier begrepen kan worden) sterkt de kamer van beroep in haar overtuiging. De directeur neemt zijn wensen klaarblijkelijk voor werkelijkheid en zet ongepaste druk op personeelsleden om hetzelfde te doen.

5.4. Eenzelfde beeld komt opnieuw boven drijven ten aanzien van de camera's. Of de camera's nu al dan niet wettig geplaatst en aangekondigd werden is thans naast de kwestie. Wie krachtens de wet al dan niet dient te communiceren over het doel van de camera's bij hun installatie en of er al dan niet méér dan een pictogram moest worden aangebracht, betreft niet de kern van de zaak. Essentieel is dat de camera's een klimaat van angst creëerden onder de personeelsleden, en dat ... geen poging gedaan heeft om dit beeld te doen verdwijnen. Een directeur is verantwoordelijk voor het goede functioneren van zijn team. Desondanks heeft hij geweigerd om in te grijpen wanneer de goede werking van zijn team klaarblijkelijk in gevaar kwam in de ogen van de personeelsleden, en dit omwille van zijn eigenbelang (namelijk dat de angst van zijn personeel voor die camera's in zijn eigen voordeel als directeur speelden). ... verwijst naar de agenda van een personeelsvergadering uit 2013 om te bewijzen dat er ooit gecommuniceerd werd over de camera's, maar uit het tuchtdossier komt duidelijk een beeld naar voor dat dit de angst niet heeft doen wegnemen, en dat de directeur nadien het punt niet meer opnieuw aangesneden heeft om de angst te doen verdwijnen. Integendeel, de verklaringen vanuit het team geven juist het tegenovergestelde aan, namelijk dat ... bewust de indruk gaf dat de beelden bekeken werden door hemzelf en zijn partner én tegen de leerkrachten gebruikt konden worden (o.a. getuigenis van ...).

Het bewust instandhouden van een angstcultuur om de eigen machtspositie als directeur te ondersteunen, bewijst opnieuw de laakbare normvervaging inzake machtsontwikkeling die de kamer van beroep als machtsmisbruik kwalificeert. Dat ... meent zich achter een juridisch-technische discussie rond de toepasselijke wetgeving te kunnen verschuilen om niet actief te moeten communiceren, zet nogmaals in de verf hoe ver ... verwijderd is van een normale machtsuitoefening en een normale inschatting van de van hem gevraagde functie in het belang van het onderwijs (waarin inbegrepen: het belang van álle personeelsleden waarvoor hij verantwoordelijk is, wat wil zeggen dat het zijn taak is om angst te doen verdwijnen).

5.5. Voor de goede orde bevestigt de kamer van beroep wel dat zij geen afdoende bewijs in het dossier vindt dat ... in klaslokalen zou hebben gefilmd, laat staan dat dit heimelijk zou gebeuren door verborgen camera's. Wel bewijst dit gerucht duidelijk hoever het angstklimaat tussen de leerkrachten inmiddels gevorderd is. Minstens twee leerkrachten (... , ...) blijken ervan overtuigd dat er camera's ingezet werden om leerkrachten persoonlijk te bespioneren. Zoals hierboven reeds aangehaald, zijn enkele personeelsleden er ook van overtuigd dat er beeldschermen in het kantoor van de directeur staan van waaruit alles in de gaten wordt gehouden om nadien tegen de personeelsleden te kunnen gebruiken (o.a. verklaring ...). Dat zijn bijzonder pijnlijke en zwaarwichtige geruchten die het goed functioneren van de personeelsleden op school ondergraven. Het had ... moeten doen aansporen om in te grijpen en open over de camera's te communiceren, maar nergens in het dossier blijkt dat de directeur daar recentelijk enige poging toe gedaan heeft. Opnieuw, die onachtzaamheid beoordeelt de kamer van beroep als doelbewust.

5.6. Ook het nemen van foto's van ... (en van notities die zij aan het nemen zijn) draagt bij tot dit angstklimaat. Niet het nemen van de foto's op zich vormt een tuchtfeit (de kamer van beroep heeft te weinig info over de genomen foto's voor die kwalificatie), maar wel het weigeren om de angst van de personeelsleden hierover weg te nemen vormt laakbaar gedrag. Personeelsleden worden de indruk gegeven dat zij constant bewaakt worden, zelfs zover dat verschillende nadien nood blijken te hebben aan psychologische begeleiding omwille van het klimaat op school (o.a. ...).

5.7. De kamer van beroep acht het eveneens bewezen dat er sprake is van betrokkenheid bij grensoverschrijdend verbaal en psychisch geweld, met als bezwarende omstandigheid dat dit gebeurde in aanwezigheid van jonge leerlingen. In het bijzonder gaat het dan om het incident betreffende de klasagenda van ... op 13 december 2017, waarop de tandem van ... en ... riep in aanwezigheid van 26 leerlingen. Naast het feit dat dit op zich reeds een tuchtfeit uitmaakt, sterkt dit gegeven de kamer van beroep ook in hun overtuiging dat er in dit dossier sprake is van een zware normvervaging waarbij de directeur de grenzen van een normale machtsontwikkeling ten aanzien van zijn personeel niet meer beheerst. Dat ... niet inziet welke consequenties roepen tegen personeelsleden heeft, illustreert opnieuw de angstcultuur die in stand werd gehouden op school.

Dat de ongepaste machtsontwikkeling ook in meer dagdagelijkse professionele context gepaard ging met bewoordingen/gedragingen die niet door de beugel kunnen, acht de kamer van beroep eveneens bewezen. De kamer van beroep verwijst dan o.a. naar opmerkingen als “ik kan het u heel moeilijk maken” en “ik kan altijd uw klas afnemen”. Hoewel elk van de opmerkingen op zich misschien eerder mager lijken voor een tuchtdossier (en eerder een probleem van goed functioneren betreffen), onderstrepen zij wel goed de context waarin en de wijze waarop de directeur zijn machtspositie heeft weten uit te bouwen tot een niveau waar dit enkel nog als laakbaar gedrag en machtsmisbruik kan worden gekwalificeerd.

Hetzelfde geldt voor het “spel met de bordenwissers” (stuk 40/13 van de inrichtende macht), waarbij personeelsleden op het einde van het jaar hun volgende lesopdracht/klas vernemen door middel van een soort van spel, waarbij de directeur er genoegen in schept om valse informatie op bord te schrijven, en nadien weer uit te wissen. Dat ... niet beseft welke psychische weerslag dit heeft op zijn personeelsleden sterkt de kamer van beroep nog verder in de overtuiging dat de machtsontwikkeling de grenzen van het toelaatbare overschreden heeft. Die getuigenis sluit aan bij andere getuigenissen van personeel dat de directeur verbale uitlatingen doet die als agressie worden ervaren door de personeelsleden (o.a. stuk 9, 22, 37/7 van de inrichtende macht).

5.8. Dat er eveneens sprake zou zijn van zwaar fysiek geweld (in het bijzonder ten aanzien van voormalige partner ...) kan de kamer van beroep niet meer nagaan, aangezien minstens één (ondertussen voormalig) lid van de raad van bestuur (de toenmalige voorzitter) reeds jarenlang hiervan op de hoogte is. De kamer van beroep ziet geen reden om te twijfelen aan die verklaring, en merkt op dat ... dit zelf ook nooit ontkend heeft (minstens zit dat niet in het dossier). De verjaringstermijn is bijgevolg verstreken.

5.9. Dat ... zijn – op angst gebaseerde – machtspositie misbruikte om bepaalde personeelsleden te favoriseren boven andere (verdeel-en-heers-techniek), blijkt o.a. uit het dossier De kamer van beroep hecht geloofwaardigheid aan de geleverde verklaringen namens de raad van bestuur ter zitting, namelijk dat de directeur achteraf stukken creëerde om zijn verhaal te staven ten aanzien van de raad van bestuur, ervan uitgaand dat niemand van de personeelsleden hiertegen zou durven opkomen. De raad van bestuur heeft de beslissing t.a.v. ... recent herzien en toegeven dat zij daarin een fout heeft gemaakt, nadat dit feit is komen bovendrijven. Er is geen reden voor de raad van bestuur om een dergelijke – ook voor hen bezwarende – verklaring af te leggen indien die niet op reële feiten gebaseerd is. Het verhaal van de raad van bestuur sluit bovendien aan bij de contextuele schets die gemaakt wordt door o.a. ..., ... en ... zelf in het tuchtdossier.

Het favoritisme blijkt tevens uit de wijze waarop ... een bevoorrechte functie kreeg zonder duidelijke grondslag vanuit de raad van bestuur (en finaal zelfs expliciet tegen de duidelijke instructie van de raad van bestuur in). Het feit dat verschillende personeelsleden(o.a. ...) zijn moeten terugvallen op hun huisarts of psycholoog om mentale weerstand te kunnen bieden, illustreert ook hoe hard sommige personeelsleden zich aan de kant gezet voelden op school. De kamer van beroep neemt het ... kwalijk dat hij niet adequaat heeft opgetreden nadat hij heeft vastgesteld dat verschillende personeelsleden psychologische bijstand nodig hadden én aangaven dat dit omwille van de giftige sfeer op de werkplek was. Het is de taak van een directeur om zorg te dragen voor al zijn personeelsleden, en het gebrek aan adequaat optreden maakt een laakbare onachtzaamheid, temeer daar het hele dossier getuigt dat zulke weigering om op te treden doelbewust was, aangezien de macht van de directeur voortvloeide uit die angst.

De kamer van beroep beoordeelt vrij de bewijswaarde van de voorgebrachte getuigenissen. Het verhaal dat naar voren komt in de getuigenissen van o.a. ... is voldoende coherent en eensluidend om de kwalificatie van favoritisme te ondersteunen, temeer daar het tevens ondersteund wordt door het geheel van het tuchtdossier waaruit een duidelijk beeld naar voren komt van een angstcultuur en een verdeel-en-heers techniek.

5.10. Volgens de tuchtoverheid gaat dit favoritisme gepaard met seksuele avances. De kamer van beroep kan uit de tegenstrijdige verklaringen niet afleiden of er effectief sprake is van ongepaste avances ten aanzien van ..., maar op zijn minst wordt niet in twijfel getrokken dat de directeur gitaar gespeeld heeft op de buik van ..., wat ongeacht de context en ongeacht de vraag wie daartoe de aanzet gaf, sowieso ongepast is binnen een professionele context waarin geruchten rondgaan over zowel favoritisme als de inzet van daarmee gepaarde seksuele avances. Minstens in een dergelijke context had de directeur de nodige terughoudendheid moeten betonen in zijn gedrag ten aanzien van vrouwelijke leerkrachten.

5.11. De kamer van beroep heeft zich lang gebogen over de tuchtsanctie die gepast is voor de als bewezen geachte – en ernstig bevonden – tuchtfeiten. De kamer van beroep kan er niet aan voorbij dat er verschillende feiten uit het lijvige tuchtdossier verdwenen zijn, en binnen het kader van evalueren/functioneren gebracht zijn. Het tuchtdossier heeft op die manier een ander gewicht gekregen in de ogen van de kamer van beroep. Het is duidelijk dat er nog steeds sprake is van ernstige tuchtfeiten, maar een ontslag als meest ernstige tuchtsanctie vereist voor de kamer van beroep dat ook de werkgever eerst alle inspanningen gedaan heeft om de situatie te ontmijnen, ten minste toch in een dossier als het huidige, waarin er geen sprake is van één eenduidig tuchtfeit maar wel van een langdurige laakbare houding. Indien zulk niet lukt, dan kan een werkgever met recht en rede zeggen dat verdere samenwerking niet meer opportuun is. Dergelijk optreden van de werkgever lijkt in dit dossier te ontbreken. Bovendien heeft de directeur minstens ten aanzien van ... – na het incident met de klasagenda – stappen gezet om het negatieve effect van de verbaal agressieve tussenkomst te milderen. Ten slotte is er evenmin sprake van een werkomgeving waarin de directeur onmogelijk nog collegiaal kan samenwerken: uit het dossier blijkt

dat diverse leerkrachten in de school de directeur wel degelijk steunen (stuk 27 van verzoekende partij). Mogelijks kan dit het gevolg zijn van de verdeel-en-heersstrategie die de directeur hanteerde en stonden voornoemde leerkrachten aan de goede kant van de beleidsbeslissingen. Maar dat neemt niet weg dat er momenteel kampen lijken te bestaan binnen de school en dat de inrichtende macht sowieso nog de nodige inspanning zal moeten leveren om de situatie te ontmijnen.

De kamer van beroep acht het een proportionele sanctie om de terugzetting in rang op te leggen als tuchtsanctie. De als bewezen geachte tuchtfeiten hebben immers allen betrekking op de wijze waarop de directeur zijn ambt als directeur heeft ingevuld. De temporele omvang en impact van de feiten, gecombineerd met de weigering om het eigen gedrag aan te passen zelfs na duidelijke instructies van de raad van bestuur, bewijzen voor de kamer van beroep dat er met recht en rede kan geoordeeld worden dat de vertrouwensbreuk ten aanzien van de directeur definitief is, en dat hij vanaf heden slechts als gewoon personeelslid (zonder machtsfunctie) opnieuw aan de slag kan bij zijn werkgever.

De kamer van beroep gaat er van uit dat ... alle inspanningen zal leveren om mee te werken aan een beter schoolklimaat, en wijst erop dat deze tuchtbeslissing als een duidelijke waarschuwing kan gelden dat dergelijke inspanning - wil zij enige kans op slagen hebben – van twee kanten moet komen. Niet alleen van het schoolbestuur, maar ook van Daaraan professioneel meewerken maakt integraal deel uit van het verwachte deontologische gedrag van een (voormalig) directeur.

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 12 februari 2020;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met unanimiteit):

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

Artikel 2 (met unanimiteit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs legt de tuchtmaatregel van de terugzetting in rang op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 12 februari 2020.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

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

De heren Bert Verhaegen en Koen Wils, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt mevrouw S. Sterck na loting
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