

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2020 / 17 / ... / 28 oktober 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 20 augustus 2020 tekent ... namens beroep aan tegen de beslissing van 22 juli 2020 genomen door de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds januari 2009 tewerkgesteld als directeur aan de gesubsidieerde vrije basisschool te ... en vastbenoemd.

In de zitting van de raad van bestuur van 29 november 2019 wordt beslist een tuchtprocedure op te starten tegen en wordt een tuchtcommissie samengesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 30 november 2019 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld. De aanleiding voor dit tuchtonderzoek is als volgt: *“Op 3 juni 2019 signaleerde ... aan ..., beiden lid van de RvB, dat er roddels en geruchten circuleerden over u, als directeur van de basisschool Omdat deze roddels u, als directeur, en de school konden schaden, is er op 14 juni een gesprek georganiseerd om na te gaan of het over meer kon gaan dan roddels. In de daaropvolgende weken zijn er nadere gesprekken geweest, onder andere met uzelf. Op basis van deze gesprekken heeft de RvB op 16 augustus beslist om de reeds geplande risicoanalyse in de basisschool ... te vervroegen, om op objectieve manier zicht te krijgen op de omvang en de ernst van een eventuele problematiek. De uitkomst van deze risicoanalyse is op 18 november aan drie leden van de RvB toegelicht en op 28 november door Mediwet aan u gepresenteerd en besproken in aanwezigheid van de voorzitter en secretaris van onze VZW. Op 29 november heeft de voltallige RvB over de risicoanalyse vergaderd. De risicoanalyse geeft aan dat er sprake is van deontologisch incorrect gedrag vanwege u als directeur (vb roddels over collega's, verschillende personeelsleden spreken van angst, voorkeursbehandeling, grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik). Op basis hiervan heeft de Raad van Bestuur beslist een tuchtprocedure tegen u te starten.”*

Met een ter post aangetekende zending van 30 november 2019 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor in het kader van een preventieve schorsing.

Met een ter post aan getekende zending van 10 december 2019 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de preventieve schorsing meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 26 december 2019 tekent verzoekende partij bij de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs beroep aan tegen de beslissing van 6 december 2019 waarbij de ordemaatregel van de preventieve schorsing wordt opgelegd.

In haar beslissing van 29 januari 2020 bevestigt de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs de ordemaatregel van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 1 mei 2020 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een tuchtverhoor. Volgende feiten worden ten laste gelegd:

1. Grensoverschrijdend seksueel gedrag t.a.v. vrouwelijke personeelsleden van de vrije basisschool ...

Uit de risicoanalyse is naar voor gekomen dat er zich ernstige problemen voordeden in het gedrag van de directeur van de vrije basisschool ..., en zijn omgang met zijn personeelsleden. In de periode van 03/2014 tot 27/07/2019 zijn er meerdere feiten van grensoverschrijdend seksueel gedrag van de directeur ten laste van diverse vrouwelijke personeelsleden vastgesteld.

Uit de risicoanalyse en de getuigenverklaringen is naar voor gekomen dat ... in de periode van 03/2014 tot 27/07/2019 binnen zijn functie als directeur van de vrije basisschool ...

- *meermaals berichten/emails of mondelinge communicatie richtte naar individuele vrouwelijke personeelsleden. Dit blijkt uit de risicoanalyse (bijlage 26) en wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 1, 4, 5, 6, 9 en 13).*
- *meermaals heeft aangestuurd op een etentje met individuele vrouwelijke personeelsleden. Dit blijkt uit de getuigenverklaringen en de bijhorende bijlagen van ... en ... (bijlage 1 en 13). Bovendien werd vastgesteld dat het niet beantwoorden van het personeelslid van de gevoelens van verliefdheid en persoonlijke toenadering door de directeur nadien worden aangewend door ... voor een beslissing die de rechten van het personeelslid aantast (bijlage 4, 5, 6, 9, 21 en 22).*
- *gevoelens van verliefdheid uitte. Dit blijkt uit de getuigenverklaring en de bijhorende bijlagen van ... en ... (bijlage 1 en 13).*
- *flirtgedrag vertoonde. Dit blijkt uit verschillende getuigenverklaringen en de bijhorende bijlagen (bijlage 1, 4, 5, 17 en 23).*
- *ten aanzien van vrouwelijke personeelsleden opmerkingen maakte over hun kledij of complimenten maakte over hun uiterlijk. Dit blijkt uit verschillende getuigenverklaringen en de bijhorende bijlagen (bijlage 1, 5, 9 en 13).*
- *lichte ongewenste aanrakingen maakte bij vrouwelijke personeelsleden. Dit blijkt uit de getuigenverklaring van ... (bijlage 6).*
- *geschenken heeft gegeven aan individuele personeelsleden. Dit blijkt uit de getuigenverklaringen en diverse bijlagen van ... en ... (bijlage 1, 13).*
- *Ongewenst virtueel volgen van vrouwelijke personeelsleden. Dit blijkt uit de verklaring van ... (bijlage 9).*

2. Intimidatie van personeelsleden

Uit de risicoanalyse en de getuigenverklaringen is naar voren gekomen dat ... als directeur van de vrije basisschool ... minstens in de periode van 2015 tot 07/2019 niet om kon met vragen of kritiek bij zijn beleid en/of keuzes, uitgaande van de gedachte dat de directeur de enige is die kan en moet bepalen waarbij communicatie hierover nauwelijks mogelijk bleek.

Feiten die vallen onder grensoverschrijdend gedrag in de vorm van psychologisch geweld:

- *het eerste, en meest vernoemde feit, is de reactie van ... op de (anonieme) risicoanalyse uit 2015/2016. Daarin werden door sommige leerkrachten kritische opmerkingen gemaakt over de*

personeelsvergaderingen. ...reageerde daar, ten opzichte van de leerkrachten furieus op. Dit wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 2, 4, 5, 7, 10, 12, 15, 17, 18, 21 en 24).

- De woedeaanvallen van ... in zijn functie als directeur, die personeelsleden ertoe aanzetten om iets niet of niet meer te gaan bespreken, komen in verschillende getuigenissen, naar aanleiding van diverse feiten terug: leerlingendossier ... (bijlage 6, 7), personeelsdossiers van ... (bijlage 7, 13) of ... (bijlage 21), onverwachte afwezigheid -vaak om legitieme of logische redenen (bijlage 5, 12, 13, 23, 24), functioneringsgesprek (bijlage 4, 7, 9).

- Een regelmatig terugkerende zin van ... in gesprekken is: "weet wel, ik ben uw/jullie directeur, ik verdien jullie respect". Dit wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 10, 12, 23 en 24).

- Het gevolg van de intimidatie van ... is dat verschillende leerkrachten in hun verklaring hebben aangegeven dat ze grote schrik hadden of hebben van Hetgeen zich bij sommigen uit in gezondheidsklachten (bijlage 4, 10, 13 en 14), in het aangeven dat ze als personeelslid zullen vertrekken indien ... terugkeert (bijlage 10, 17, 24), of in de vrees voor hun kansen op een hernieuwde aanstelling als ... terugkeert (bijlage 4, 11, 16, 7).

3. Machtsmisbruik en autoritair optreden in zijn functie als directeur

Uit de risicoanalyse en de getuigenverklaringen is gebleken dat ... in zijn functie van directeur van de vrije basisschool ... in de periode van sept 2013 tot 20/08/2019 misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheden als directeur, in het bijzonder bij het geven van (les)opdrachten en het al dan niet aanwerven/ontslaan van personeel.

- Bij het geven van lesopdrachten maakte ... misbruik van zijn macht. Uit de getuigenissen blijkt dat dit veelal zonder overleg, door de directeur wordt beslist. Dat is machtsmisbruik. Het hoort tot de opdracht van een directeur om te beslissen, maar daarbij gelden de beginselen van behoorlijk bestuur zoals zorgvuldigheid, betrouwbaarheid, het motiveringsbeginsel. Die zijn stelselmatig met de voeten getreden. (bijlage 15, 9, 12, 11, 20, 16,22,21,2, 10,4, 17)

- Ten aanzien van de aanstellingen en ontslagen, ontbreekt tenminste de procedurele rechtvaardigheid en is er sprake van willekeur. Een aanwerving dient zorgvuldig te gebeuren. Discutabele aanwervingen zijn die van ..., de paardrijf van de dochter van ..., als administratief medewerker waar het functioneren niet goed was (bijlage 5, 12), ..., een persoon die niet de optimale diploma's heeft en waarover twijfel bestaat voor de bewuste taak (bijlage 4, 7, 10, 17 en 18), aanwerving van ... zonder sollicitatiegesprek, wat procedureel niet correct is (bijlage 4), geen correcte houding van ... bij de juridisch verplichte aanwerving van ... (zij was TADD) (bijlage 16).

Ook bij een aantal ontslagen, is er procedureel niet correct en willekeurig gehandeld, wanneer -zonder duidelijke aanleiding - een positief oordeel tot een negatief wordt. Het betreft hier onder andere het ontslag van ... (bijlage 5, 6, 23) en ... (bijlage 5, 9 en 12)

In elk geval is er zo de beeldvorming ontstaan van een directeur die geen correct benoemingsbeleid voert en zich in grote mate laat beïnvloeden door het uiterlijk, het diploma of de herkomst van de betrokkenen. (zie daarvoor de getuigenissen bijlage 12, 14, 17 en 20).

4. Misbruik van vertrouwen, schending van het recht op privacy, schending van het ambtsgeheim

Uit de risicoanalyse en in heel wat getuigenissen is gebleken dat de directeur van de vrije basisschool ... meermaals inbreuken begaan heeft m.b.t. de discretieplicht. In de periode van 01/2014 tot 07/2019

zijn er meerdere feiten van misbruik van vertrouwen, schending van het recht op privacy en schending van het ambtsgeheim van de directeur ten laste van diverse personeelsleden, kinderen en ouders vastgesteld.

Uit de risicoanalyse en de getuigenverklaringen is naar voor gekomen dat ... in de periode van 01/2014 tot 07/2019 binnen zijn functie als directeur van de vrije basisschool ...

- meermaals tegen hem in vertrouwen vertelde zaken doorvertelde. Dit blijkt uit de risicoanalyse (bijlage 26) en wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 1, 2, 4, 6, 12, 13, 16, 20, 21 en 23).*
- meermaals roddelde over collega's tegen collega's. Dit gebeurde meestal als personeelsleden op ... zijn bureau iets kwamen vragen. Tijdens zo'n gesprek moesten personeelsleden ook vaak heel wat zelfbeklag van ... aanhoren. Dit blijkt uit de risicoanalyse (bijlage 26) en wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 4, 5, 6, 12, 14, 15, 17 en 21).*
- meermaals bij rondgang van nieuwe ouders of tijdens een MDO (Multi Disciplinair Overleg) persoonlijke gegevens van kinderen vermeldde. Personeelsleden zijn telkens geschokt en verontwaardigd over het schenden van het ambtsgeheim en schending van de privacy. Dit blijkt uit verschillende getuigenverklaringen (bijlage 1, 4 en 16).*

5. Problematische communicatie van de directeur die vaak leidt tot conflictsituaties

Uit de risicoanalyse en in heel wat getuigenissen is gebleken dat de communicatie van ... in zijn functie van directeur van de vrije basisschool ... in de periode van juni 2015 tot juli 2019 van dien aard was dat zij oorzaak was van conflictsituaties die collega's onderling zelf moesten oplossen.

- Tegenstrijdige communicatie: het met de mond meepraten door ... hetgeen leidde tot conflictsituaties wordt bevestigd door diverse getuigen (bijlage 4, 7, 21)*
- Niet communiceren van belangrijke zaken leidde tot frustraties bij personeelsleden en wordt bevestigd door verschillende getuigen (bijlage 6 en 12)*

6. Niet vermelden of niet toepassen van gekende procedures door de directeur

Uit diverse getuigenverklaringen is naar voor gekomen dat ... in zijn functie van directeur van de vrije basisschool ... gevaarlijke situaties creëerde door het niet vermelden van of niet toepassen van gekende procedures. In concreto gaat het over

- Het, op 18/11/2018, niet vermelden door ... van een gekende procedure bij het weglopen van een kind. ..., in ziekteverlof thuis, belde toevallig zelf naar school, maar heeft geen hulp geboden. In tegendeel, hij heeft zelfs nadien nog boze telefoons gedaan met personeelsleden. Dit wordt bevestigd door verschillende getuigen (bijlage 7 en 13).*
- Het, op 14/09/2017, niet toelaten van ... dat het brandalarm in gang wordt gezet bij een bommelding. De directeur ging eerst telefoneren en een snelle beslissing bleef uit. Personeelsleden hebben toen zelf initiatief genomen en het alarm aan gezet. Dit wordt bevestigd door verschillende getuigen (bijlage 7 en 10).*
- Het, op 04/05/2018, schenden van procedures bij een evacuatieoefening door zette het alarm veel te snel af en liet in het woonhuis, vooraan de straat, een MDO gesprek verder lopen tijdens de 11 minuten durende evacuatieoefening. Dit wordt bevestigd in het verslag van de evacuatieoefening (bijlage 10).*

7. Ontbreken van steun als leidinggevende

Uit de risicoanalyse en in heel wat getuigenissen is gebleken dat ..., in zijn functie van directeur van de vrije basisschool, onvoldoende steun gaf als leidinggevende aan zijn personeel in de periode van september 2016 tot juli 2019.

- ... ontbrak heel vaak op schoolfeesten, oudercontacten, ... Als hij wel aanwezig was, was zijn medewerking ondermaats. De medewerkers missen de directeur die zijn functie opneemt. Dit wordt door meerdere getuigen bevestigd (bijlage 14, 17, 20, 21 en 22).*
- ... gaf te weinig blijk van luisterbereidheid en ondersteuning naar de medewerkers toe. (bijlage 1, 7 en 10).*
- ... heeft opvallend weinig functioneringsgesprekken gevoerd en klasbezoeken verricht waardoor medewerkers niet individueel konden bijgestuurd worden en ondersteuning misten. Er was ook vaak een gebrek aan opvolging indien er toch een gesprek had plaatsgevonden (bijlage 1, 14, 15, 17, 18 en 23).*

8. Ontbreken van een uitgewerkt onderwijsbeleid

Het ontbreken van een goed gestructureerd en opgevolgd onderwijsbeleid door ..., directeur van de vrije basisschool ..., komt sterk tot uiting in het verslag van de doorlichting van de school (bijlage 25). De doorlichting (13, 14, 16 en 17 januari 2020) was heel negatief over het aspect onderwijsbeleid, één van de hoofdtaken van de directeur. In de toelichting na de doorlichting sprak de doorlichtingscommissie over 'een grote tanker die op de oceaan dobert zonder kapitein'.

Dit blijkt ook uit verschillende voorbeelden die in de getuigenverslagen voorkomen:

- Het team krijgt weinig info en feedback over beslissingen. Personeelsleden worden niet geraadpleegd (bijlage 2, 6, 7, 10 en 16).*
- De vraag om de pedagogische begeleiding bij het ZILL-project wordt afgewimpeld. Er was geen echt beleid. In het ZILL-team misten we leiding en visie. (bijlage 4)*
- ... wou graag trendsetter zijn en nieuwe concepten invoeren, maar de opvolging en gestructureerde uitwerking bleef uit. Er was geen communicatie en inspraak bij structurele wijzigingen zoals M-decreet, co-teaching, menggroepen, ... (bijlage 10, 12, 19, 20, 21 en 22).*
- Geen goed werkende personeelsvergaderingen die overleg met personeel moet mogelijk maken. Dit blijkt uit de risicoanalyse Mediwet (bijlage 26) en wordt bevestigd door meerdere getuigen (bijlage 4, 7, 12 en 18).*
- Dit alles kwam veel sterker naar voor nadat ... 2 jaar geleden met pensioen ging. Zij kon nog veel opvangen (bijlage 22)."*

Met een ter post aangetekende zending van 22 juli 2020 wordt aan verzoekende partij de beslissing van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 24 augustus 2020 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een e-mail van 4 september 2020 maakt de raadsman van verwerende partij het dossier over.

Met een ter post aangetekende zending van 6 oktober 2020 maakt de raadsman van verwerende partij een verweerschrift 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 22 juli 2020 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. De directeur werpt op dat er onherroepelijke schending van de rechten van verdediging zou voorliggen. Door een gekleurd onderzoek à charge waarbij de

tuchtcommissie zich voor de kar heeft laten spannen van een groepje leerkrachten die de directeur met een gefingeerd dossier wil buiten krijgen, zou er thans een tuchtdossier voorliggen waar de kamer van beroep niet meer correct ten gronde over kan oordelen.

De kamer van beroep neemt dit argument mee in de feitelijke beoordeling ten gronde die zij hieronder uitschrijft, en beperkt zich hier door te stellen dat zij deze these geenszins volgt. De kamer van beroep ziet geen indicaties dat er een gefingeerd tuchtdossier zou voorliggen, noch indicaties dat de tuchtcommissie geen gedegen onderzoek zou hebben uitgevoerd, noch indicaties dat de rechten van verdediging geschonden zouden zijn, laat staan er een tuchtdossier zou voorliggen dat zelf mits devolutieve werking niet zou kunnen worden herdaan.

4.4. Ook het feit dat de directeur zelf slechts in laatste instantie, naar aanleiding van het tuchtverhoor, de stukken heeft mogen zien waarop de tuchtprocedure betrekking heeft, leidt niet tot een schending van de rechten van de verdediging. Het is exact om die reden dat een tuchtverhoor bestaat met inzagerecht, namelijk om het personeelslid toe te laten om zijn verdediging ten gronde daar te kunnen voeren. De kamer van beroep heeft veel begrip voor het geduld dat van de directeur gevraagd wordt in een delicaat dossier en de frustratie en onmacht die daaruit voortvloeien, maar op zich betreft dit een normale gang van zaken in een tuchtrechtelijk onderzoek. Er liggen geen indicaties voor dat de directeur na inzage van het tuchtdossier zijn rechten van verdediging niet heeft kunnen uitoefenen, in het bijzonder door het indienen van een verweerschrift en het vragen van bijkomende onderzoeksdaden van verhoor (die effectief grotendeels uitgevoerd werden door de tuchtcommissie).

4.5. Wat betreft de samenstelling van de tuchtcommissie kan de kamer van beroep enkel herhalen dat er geen decretale onverenigbaarheid is tussen enerzijds het orgaan dat het tuchtonderzoek voert, en anderzijds het orgaan dat de tuchtbeslissing neemt. De mandatering van een tuchtcommissie die beide aspecten voor zijn rekening neemt, is bovendien een gangbare manier van werken binnen het onderwijs. De kamer van beroep kan die werkwijze dan ook niet als kennelijk onredelijk beschouwen, noch hieruit *ipso facto* een schending van de rechten van verdediging afleiden.

4.6. Wat betreft het feit dat mevrouw ... zichzelf niet gewraakt heeft uit de tuchtcommissie, wordt aan de kamer van beroep niet duidelijk gemaakt waarom zij dat zou hebben moeten doen. Uit de stukken waarop de kamer vermag om acht te slaan blijkt dat zij geadviseerd heeft inzake het ontslag van mevrouw Evenwel wordt niet betwist door de tuchtcommissie dat dit ontslag op inhoudelijk correcte gronden heeft plaatsgevonden. Wel wordt de wijze waarop de directeur dit afhandelde in zijn communicatie naar het personeelslid toe en naar het personeelskorps toe ten kwade geduid. Daarover had mevrouw ... zich niet uitgesproken op een wijze die het voor haar onmogelijk maakte om het tuchtdossier nog inhoudelijk onpartijdig te kunnen oordelen. Sowieso betreft dit een grief die de kamer van beroep met devolutieve werking kan rechtzetten.

4.7. Wat betreft de toevoeging van een evaluatieverslag uit 2020 in het tuchtdossier begrijpt de kamer van beroep dat dit op zich geen nieuw tuchtfeit uitmaakt maar wel een bijkomende kadering van de tuchtfeiten en tuchtrechtelijke kwalificatie wat betreft het eerste t.e.m. het vijfde en het zevende tuchtfeit. Het evaluatieverslag van 2020 maakt evenmin een zelfstandig deel uit van de proportionaliteitstoets aangaande de tuchtsanctie wat die tuchtfeiten betreft.

Voor zover het evaluatieverslag van 2020 wel substantieel lijkt te zijn voor de beoordeling van het achtste tuchtfeit, oordeelt de kamer van beroep dat dit achtste tuchtfeit in werkelijkheid een probleem van functioneren betreft, niet een tuchtfeit.

4.8. De kamer van beroep ziet geen andere 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. Aan de kamer van beroep wordt een lijvig dossier overgemaakt met daarin een hoeveelheid aan tuchtfeiten, die voor de kamer van beroep terug te brengen zijn tot een aantal overkoepelende probleemhoudingen (ongepast gedrag als leidinggevende

ten aanzien van vrouwelijke leerkrachten/sollicitanten (1^e tuchtfait), ongepast gedrag vanuit de leiderschapsfunctie als directeur ten aanzien van personeel (2^e tem 5^e en 7^e tuchtfait), niet correct uitwerken en toepassen van pedagogische- en veiligheidsprocessen (6^e en 8^e tuchtfait).

Ongepast gedrag ten aanzien van vrouwelijk personeel/sollicitanten (eerste tuchtfait)

5.2. De tuchtcommissie en het schoolbestuur worden in essentie verweten enkel een onderzoek à charge te hebben gevoerd op basis van *hearsay* en bijgevolg het zorgvuldigheidsbeginsel te hebben geschonden. De kamer van beroep heeft begrip voor dat gevoel bij de directeur. In dossiers waar twee personen tegenover elkaar staan met een andere subjectieve appreciatie van woorden en gedragingen, zeker in een seksuele en relationele context, ligt er een onmiddellijk gevaar om te verzanden in het eigen grote gelijk (“ik bedoelde dat niet zo” / “ik ervaarde dat wel zo”) zonder tot werkelijke dialoog, empathie en inzicht te komen. Elke eindconclusie door een derde partij die dan niet strookt met de eigen appreciatie van de feiten wordt dan gemakkelijk opzij gezet als resultaat van gekleurd of onvoldoende onderzoek (“ze hebben het duidelijk nog niet begrepen”). Hoewel de kamer van beroep begrip heeft voor de onmacht die dit bij de directeur teweeg brengt, sluit dat evenwel een tuchtrechtelijke appreciatie niet uit. Noch de tuchtcommissie, noch de kamer van beroep hoeven zich te plaatsen in de intermenselijke relatie tussen de directeur en de betrokken vrouwelijke (ex-)collega’s, noch zich uit te spreken over de intenties van het personeelslid en de perceptie daarvan door die vrouwelijke (ex-)collega’s. De tuchtcommissie en de kamer van beroep dienen zich uit te spreken over de vraag of de directeur zich gedragen heeft op een wijze die niet strookt met de deontologische verplichtingen die voortvloeien uit het Rechtspositiedecreet en uit de arbeidsovereenkomst. De intenties van de directeur en de perceptie van vrouwelijke (ex-) collega’s zijn gegevens in die beoordeling, maar geen decisieve elementen. Het is bijvoorbeeld (per hypothese) perfect mogelijk dat een schoolbestuur flirterig gedrag van een directeur ten aanzien van ondergeschikte vrouwelijke personeelsleden deontologisch volstrekt onaanvaardbaar vindt, zelfs indien de vrouwen in kwestie daar geen klachten over zouden neerleggen.

De kamer van beroep gaat dan ook na of er in het dossier voldoende feitelijke elementen aanwezig zijn om aan te nemen dat de directeur zich gedragen heeft ten aanzien van vrouwelijke sollicitanten/(ex-)collega's op een wijze die de tuchtcommissie (en thans de kamer van beroep) als deontologisch onaanvaardbaar kunnen beschouwen.

5.3. De kamer van beroep erkent de inspanningen die het schoolbestuur heeft verricht om tot waarheidsvinding te komen en feitelijke gegevens bloot te leggen. Naar aanleiding van de niet-verlenging van het contract van een tijdelijk personeelslid, verneemt het schoolbestuur rond 3 juni 2019 dat er klachten zijn dat de directeur bepaalde vrouwelijke personeelsleden deontologisch ongepast benadert. Hoewel de niet-verlenging op zich klaarblijkelijk niet in vraag wordt gesteld, is het schoolbestuur desalniettemin bezorgd om de bewering van deontologisch ontoelaatbaar gedrag. Het schoolbestuur beslist daarop uiteindelijk om een onafhankelijk extern en anoniem onderzoek te laten plaatsvinden door Mediwet. De directeur kan misschien betreuren dat het schoolbestuur dergelijke stap heeft gezet wanneer de niet-verlenging op zich correct was, maar de kamer van beroep ziet niets kennelijk onredelijks in een schoolbestuur dat met delicate beweringen wordt geconfronteerd en beslist dat een preliminair onderzoek daar naartoe beter in handen wordt gelegd van een onafhankelijk orgaan met meer expertise, dat anonimiteit en een veilige onderzoekscontext kan verzekeren.

Er is daarop in eerste instantie een onafhankelijk onderzoek gebeurd door Mediwet waarin o.a. problemen met het gedrag van de directeur ten aanzien van vrouwelijke personeelsleden werden gemeld. Daaropvolgend heeft de tuchtcommissie een omstandig onderzoek gedaan waarbij o.a. 29 personeelsleden getuigenissen hebben afgelegd (meer dan de helft van het totale personeelskorps). De getuigenissen die daarin afgelegd zijn, werden gecheckt met objectieve feiten (o.a. sms's, mails, facebookberichten) om uit te sluiten dat er daadwerkelijk een verhaal gefabriceerd werd door de betrokkenen. Op vraag van de directeur werden bovendien naar aanleiding van de hoorzitting in de tuchtprocedure nog extra (her)verhoren georganiseerd. Dat er sprake zou zijn van een slordig intentieproces zonder enige afdoende inspanningen om *hearsay* in tuchtrechtelijke feiten en bewijzen te doen veranderen, strookt volgens de kamer van beroep dan ook manifest niet met de

werkelijkheid. De kamer van beroep ziet niet in hoe de tuchtcommissie dit onderzoek veel grondiger had kunnen aanpakken dan gebeurd is.

5.4. De directeur vraagt om getuigen ter zitting met elkaar te confronteren, aangezien dit door de tuchtcommissie niet gebeurd is. De kamer van beroep ziet daar echter geen nood toe. In het dossier zitten voldoende feitelijke gegevens om het gedrag van de directeur tuchtrechtelijk te beoordelen (o.a. sms'en en facebookberichten), zonder een confrontatie tussen getuigen nodig te hebben om tot waarheidsvinding te komen. De beweringen van de directeur ter zitting dat er in werkelijkheid een heksenjacht op hem zou worden georganiseerd door een bepaald deel van het lerarenkorps omwille van interne conflicten (en dat de tuchtcommissie zich al te gemakkelijk voor die kar laat spannen) komt volstrekt ongeloofwaardig over wanneer er dergelijk geschreven bewijsmateriaal uitgaand van de directeur zelf in het dossier zit.

5.5. De bewering dat men klachten heeft uitgelokt door het onderzoek met open vraagstelling rond het gedrag van de directeur (een grief die ook ten aanzien van de andere tuchtfeiten terugkeert) kan evenmin worden gevolgd. Wanneer een onderzoek feitelikheden blootlegt, dan is dit niet zozeer te wijten aan het feit dat men daarover vragen gesteld heeft, maar eerder aan het feit dat er nu eenmaal feitelikheden bestaan die blootgelegd *kunnen* worden. De vraagstelling kan misschien het middel zijn waarmee die tuchtfeiten worden blootgelegd, maar creëert op zich geen tuchtfeiten. Op zich is zelfs een actieve (neutrale) oproep om te komen getuigen geen bewijs van een gekleurd onderzoek. Dergelijke oproep kan ook in het voordeel van het personeelslid werken, wanneer er vele positieve verklaringen worden afgelegd. Opdat een actieve oproep om te getuigen problematisch wordt, dienen er bijkomstige elementen aanwezig te zijn zoals de druk om negatieve verklaringen af te leggen of een te dwingende vraagstelling. In casu gebeurde de actieve ronseling van getuigen in hoofdorde door een betrokken personeelslid (mevrouw ..., tevens een slachtoffer van dit eerste tuchtfeit wat haar actieve oproep naar medeslachtoffers begrijpelijk maakt) en niet door de tuchtcommissie zelf. De kamer van beroep ziet ook geen bewijs dat de vraagstelling zelf van de tuchtcommissie te sturend, laat staan gekleurd zou zijn geweest, noch dat personeelsleden tot verklaringen zijn gebracht die niet inhoudelijk correct zijn. De kamer van beroep ziet evenmin bewijs dat er druk werd gezet op personeelsleden om negatieve getuigenissen af te leggen.

5.6. Ook het feit dat een vrouwelijk personeelslid meldt dat ze “het boekje van de directeur eens zal opentrekken” maakt niet aannemelijk dat er een dossier gefabriceerd werd in het kader van een heksenjacht. Het enige wat daaruit blijkt is dat er klaarblijkelijk een boekje was over het gedrag van de directeur dat *kon* worden opengetrokken.

De kamer van beroep heeft weliswaar begrip voor het argument dat vele verklaringen uit de hoek komen van personeelsleden die niet hoog opliepen met de persoon van de directeur, maar daaruit tot de ongeloofwaardigheid van die getuigenissen besluiten is een cirkelredenering. Het is logisch dat belastende getuigenissen in hoofdorde worden afgelegd door personen die niet hoog oplopen met de directeur. Het is juist omdat zij menen dat de directeur zich deontologisch niet correct gedraagt, dat zij belastende getuigenissen afleggen, én dat zij niet hoog oplopen met de directeur.

Theoretisch is het uiteraard mogelijk dat die groep van personen zou samenspannen en een niet-bestaand dossier compleet zouden verzinnen om de directeur uit diens functie te verdrijven, maar enig bewijs van dergelijk samenspannen en construeren van feitelijkheden ziet de kamer van beroep niet in het dossier. Dat twee personeelsleden (mevrouw ... en ...) op de beperkte tijd sinds hun aanstelling erin geslaagd zouden zijn om de sfeer binnen de school volledig te doen keren acht de kamer van beroep weinig waarschijnlijk, en sowieso is het net de taak van de directeur om hierboven te staan. Dat een groep van personeelsleden ook nog eens een hele lijst aan in tijd en context gesitueerde klachten zou verzonnen hebben is evenmin bewezen, laat staan geloofwaardig. Integendeel, de open oproep van mevrouw ... naar het personeelskorps om te getuigen ten aanzien van de directeur indiceert exact het tegenovergestelde. Mocht er effectief een verhaal verzonnen worden ten aanzien van de directeur, dan zou een dergelijke oproep onnodig zijn. Dat er thans een dossier voorligt met een rits aan feitelijkheden, indiceert duidelijk dat men géén dingen verzonnen heeft, maar hooguit ver is teruggegaan om alles te melden dat de directeur deontologisch ten kwade kan worden geduid. Dat men diep graaft, indiceert op zich echter niet dat de feiten niet waar zouden zijn, noch dat zij geen tuchtrechtelijke kwalificatie zouden kunnen verdienen eens ze zijn blootgelegd.

5.7. Bovendien (en vooral) : het dossier bevat juist verschillende feitelijke elementen die de ernstige klachten van de personeelsleden over grensoverschrijdends gedrag ten aanzien van vrouwelijke personeelsleden en ongepast gedrag als leidinggevende wél ondersteunen, en waarin de tuchtcommissie en de kamer van beroep voldoende grond kunnen vinden om te besluiten tot de geloofwaardigheid van de getuigenissen en het bewijs van de tuchtfeiten.

Specifiek wat deze eerste tenlastelegging betreft zijn er elektronische geschriften uitgaand van de directeur met seksuele/flirterige ondertoon ten aanzien van personeelslid¹, ten aanzien van personeelslid ...² (die op dat ogenblik solliciteerde) en mevrouw ...³ (die op dat ogenblik volgens de verklaring van de directeur ter zitting boven haar macht opereerde als zorgcoördinator en bijgevolg dagelijks afhankelijk was van de steun van de directeur – uiteindelijk heeft hij haar opnieuw moeten “degraderen”⁴ naar de kleuterschool, aldus de directeur ter zitting). Dat wil zeggen dat twee van de drie personeelsleden zich in een volstrekt afhankelijke positie van de directeur bevonden op het moment dat zij benaderd werden.

Pagina 6 van de bestreden beslissing geeft een lijst met verdere feitelijke bewijselementen die de getuigenissen ondersteunen, en de kamer van beroep acht die ondersteuning meer dan afdoende om tot de geloofwaardigheid (en het bewijs) van het eerste tuchtfeit te komen.

5.8. De directeur mag in zijn verweer misschien beweren dat hij geen kwade intenties had, maar het loutere feit dat hij geen enkel schuldbesef hierover betoont (aangezien hij geen “schuld” heeft, en dus volgens hem ook geen schuldbesef kan betonen) maakt de kamer van beroep zeer bezorgd. De directeur kan zichzelf misschien recht in zijn schoenen beoordelen omdat elk van zijn personeelsbeslissingen een inhoudelijke grond heeft in zijn ogen. Maar dat binnen het personeelskorps een onhoudbare situatie

¹ Ten aanzien van wie ook oorbellen als cadeau werden gegeven, en bij wie werd aangedrongen nadat ze zijn verliefdheid afwees zonder dat daarbij de grens tussen privé en werk bewaakt werd door de directeur.

² O.a. ongepaste referenties naar jeans en rode lippenstift, “zo ondeugend”, “een stapje in de wereld zetten”.

³ O.a. verwijzingen naar “prikkelende spelletjes”, de verwijzing dat er bedden vrij waren in zijn studio aan zee en dat zij gerust mag afkomen, de verwijzing “this beer tastes like you”.

⁴ De kamer van beroep neemt volledig afstand van die woordkeuze.

zou ontstaan waarin de perceptie wordt gewekt dat personeelsbeslissingen afhankelijk worden gemaakt van het ingaan op *avances* lag voor de hand. Wie bijgevolg niet inziet dat dergelijke toenaderingspogingen ten aanzien van personen in een afhankelijke positie uiterst delicaat zijn en bijgevolg met de grootste terughoudendheid moeten worden benaderd (niet alleen naar de betrokkenen toe, maar ook naar de rest van het personeelskorps), mist deontologisch inzicht in het correcte gedrag dat van een leidinggevende verwacht mag worden.

5.9. Het gegeven dat eerdere verslagen en doorlichten (in het bijzonder een interne risicoanalyse van 2016) zulke feiten niet hebben blootgelegd, kan aan die vaststelling niets veranderen. Het is volstrekt logisch dat berichten ten aanzien van één personeelslid (mevrouw ...) in 2016 nog geen aanleiding gaven voor collega's om van niet-deontologisch gedrag vanuit de directeur te getuigen, terwijl dit wel het geval is wanneer dit zich begint uit te strekken ten aanzien van verschillende vrouwelijke collega's/sollicitanten doorheen de tijd en de perceptie ontstaat dat personeelsbeslissingen hierdoor gunstig of ongunstig beïnvloed kunnen worden.

Ongepast gedrag vanuit de leiderschapsfunctie als directeur ten aanzien van personeel (2^e tem 5^e en 7^e tuchtfeit)

5.10. De kamer van beroep herhaalt voor zover als nodig de elementen aangaande de gevoerde tuchtprocedure die zij hierboven naar aanleiding van het eerste tuchtfeit maakte.

5.11. Aan de directeur wordt verweten een schrikbewind te voeren met intimidatie, weinig tot geen ruimte voor inspraak of weerwoord, woede-uitvallen, en twijfelachtige personeelsbeslissingen die als machtsmisbruik gekwalificeerd worden door de tuchtcommissie.

In tegenstelling tot hetgeen de directeur voorhoudt worden verschillende concrete feitelijkheden die ten grondslag liggen aan die beweerde tekortkomingen wel degelijk in tijd en ruimte gesitueerd, en betreft dit niet louter beweringen. De kamer van beroep tilt zwaar aan het eerste concrete feit dat bij de tweede tuchtrechtelijke kwalificatie (p. 7 van de bestreden beslissing) wordt vermeld, namelijk dat de directeur boos

gereageerd zou hebben toen personeelsleden kritische opmerkingen maakten bij een risicoanalyse uit 2016. Er zijn voldoende getuigenissen die dit tuchtfact onderbouwen. Dat zij de mate van kwaadheid niet allen in dezelfde mate van ernst beschrijven is logisch, aangezien het feit zich in 2016 afspeelde. Bovendien is dit voor de kamer van beroep ook een element om de getuigenissen als betrouwbaar te beschouwen: indien er effectief overlegd zou zijn door een klikje personeelsleden om elementen te verzinnen, dan zouden de bewoordingen van de getuigenissen beter op elkaar afgestemd zijn. De reden dat de kamer van beroep hier zwaar aan tilt is dat het net kantelmomenten als deze zijn die het welbevinden van het personeel op school kunnen maken of kraken. Een directeur dient zich zéér bewust te zijn van het feit dat de bespreking van een dergelijke anonieme bevraging een delicaat gegeven is. De directeur die op dat moment zich ontoegankelijk betoont voor kritiek, meer zelfs, daar met een mate van boosheid op reageert, tekent daarmee de verhoudingen ten aanzien van de hiërarchisch meerdere voor de komen jaren en werkt actief mee in de hand dat de klachten zoals geformuleerd in het tweede, vierde en vijfde tuchtfact zich zullen realiseren.

5.12. Hoewel het vijfde en zevende tuchtfact elementen zijn die dicht aanleunen bij pedagogisch functioneren, kan er wel degelijk sprake zijn van tuchtfacten wanneer de feiten dermate ernstig zijn dat zij de grens met het deontologisch toelaatbare overschrijden. Wanneer de kamer van beroep bijvoorbeeld p. 10 en 11 van het verslag van Mediwet leest, evenals de diverse verklaringen die nadien in het tuchtonderzoek naar voor gebracht zijn, dan krijgt zij niet de indruk dat het om slecht functioneren gaat. Zij leest wel dat de directeur bewust een leiderschapsstijl hanteert waarvan hij weet dat ze tot angstgevoelens leidt bij zijn personeelskorps, en dit doelbewust volhoudt om tegenkanting in zijn beslissingen te vermijden. Personeelsleden die angst hebben, zullen immers minder tegenkanting betonen. In dezelfde stijl worden dubieuze personeelsbeslissingen (niet verlengen van bepaalde contracten, of aanwervingen van personen die op eerste zich niet aan de vereiste competenties voldoen) niet uitgelegd binnen de school, terwijl ze daar wel voor onrust zorgen. Op die manier wordt opnieuw een sfeer gecreëerd waarin de directeur kan profiteren van het angstklimaat dat gepaard gaat met een onvoorspelbaar personeelsbeleid. Iedereen lijkt dan immers slachtoffer te kunnen worden van dergelijk onvoorspelbaar personeelsbeleid.

In die zin is er wel degelijk sprake van machtsmisbruik, waar de directeur het welzijn van zijn personeel ondergeschikt maakt aan zijn eigen autoritaire leiderschapsstijl die in stand wordt gehouden door angst vanuit zijn personeelskorps. Dat die situatie ooit moest ontploffen stond bijna in de sterren geschreven – en het was net de taak van de directeur om zulke escalatie te vermijden in plaats van ze in de hand te werken.

5.13. Dat de directeur het ambtsgeheim zou schenden, zou roddelen over collega's en zaken zou doorvertellen die hem in vertrouwen zijn verteld, komt zowel uit de anonieme bevraging in Mediwet als in de niet-anonieme getuigenissen in het tuchtdossier naar voren. De kamer van beroep ziet geen reden om te twijfelen aan de geloofwaardigheid van de getuigenissen die op verschillende tijdstippen, door verschillende personen in verschillende contexten geuit zijn, en die telkens op die nagel kloppen. De kamer van beroep kon tijdens de zitting overigens zelf ook vaststellen dat de directeur over zijn collega's ongegeneerd een boekje opendoet, zonder dat dit enige relevantie had voor de beoordeling door de kamer (een collega zou racistisch zijn, een andere collega zou pedagogisch slecht functioneren waardoor die collega ineens ook het recht zou verbeuren om commentaar te mogen geven op de directeur, een andere collega zou vooral op Facebook zitten tijdens de werkuren,...). Hoewel het uiteraard aan de directeur zelf toekomt om zijn verweer vorm te geven, doen dergelijke onnodige uitweidingen over collega's weinig goed om het vijfde tuchtfact in twijfel te doen trekken door de kamer van beroep.

5.14. De kamer van beroep ziet dan ook geen redenen om zich niet aan te sluiten bij de overwegingen van de tuchtcommissie wat het tweede t.e.m. vijfde en het zevende tuchtfact betreft.

Het niet correct uitwerken en toepassen van pedagogische- en veiligheidsprocessen (6^e en 8^e tuchtfact)

5.15. In het zesde tuchtfact wordt de directeur verweten om processen onvoldoende op te volgen (brandoefening,...) en daardoor onveilige situaties te creëren. Op zich ziet de kamer van beroep in de omschrijving van de incidenten onvoldoende ernstige

tekortkomingen om dit te beschouwen als een probleem dat de context van evalueren te buiten gaat en de tuchtrechtelijke context binnenkomt.

Het incident met het weggelopen kind is daarentegen wel afdoende ernstig in de ogen van de kamer van beroep. Gelet op het feit dat de directeur toen in ziekteverlof was, vindt de kamer van beroep niet voldoende concrete elementen in het dossier om de beperkte tussenkomst van de directeur als een tuchtrechtelijk feit te kwalificeren.

5.16. Wat betreft het onvoldoende uitwerken van een onderwijsbeleid meent de kamer van beroep dat dit in hoofdorde een probleem van pedagogisch functioneren betreft. Een negatieve doorlichting op zich volstaat nog niet om een tuchtrechtelijke procedure te starten ten aanzien van een directeur. Indien dat doorlichtingsverslag op gebrekkig functioneren zou wijzen van een personeelslid met een negatieve impact op onderwijskwaliteit van de gehele school is het uiteraard belangrijk dat een schoolbestuur onmiddellijk ingrijpt. De kamer van beroep ziet echter onvoldoende elementen om te besluiten dat de stap naar tucht zich hier opdringt als dergelijke onmiddellijk ingreep.

De proportionaliteit van de tuchtstraf

5.17. De kamer van beroep begrijpt dat ontslag een zware sanctie is en verder gaat dan de suggestie voor oplossing die Mediwet deed naar aanleiding van hun onderzoek. Een zware sanctie maakt die sanctie echter nog niet kennelijk onredelijk of disproportioneel. De tuchtcommissie heeft daarin een opportuniteitsoordeel te vellen. Dat de tuchtcommissie daarbij de directeur als voorbeeldfunctie met de nodige gestrengheid tegen een standaard van deontologisch gedrag houdt, is een element in die afweging die de kamer van beroep niet als kennelijk onredelijk overkomt.

De kamer van beroep begrijpt dat de tuchtcommissie het verdere functioneren van de directeur binnen de schoolcontext onmogelijk acht. Gelet op de inhoud van het tweede t.e.m. het vijfde en het zevende tuchtfeit (machtsmisbruik, angstklimaat, intimidatie,...), is een verdere samenwerking sowieso bijzonder moeilijk en is de impact op het welbevinden van het voltallige lerarenkorps sowieso groot. Uit het tuchtdossier blijkt ook zeer duidelijk dat minstens een deel van het personeel

diametraal tegen de figuur van de directeur staat. Wanneer de tuchtcommissie (en later de kamer van beroep) dan geconfronteerd wordt met een directeur die niet bereid is enig inzicht te betonen ten aanzien van het eigen functioneren en daarentegen enkel de correctheid van zijn eigen beslissingen beklemtoont, daarbij het angstklimaat dat hij teweeg brengt volstrekt negeert en zelfs weigert dit als problematisch te aanvaarden aangezien zijn autoritaire leiderschap daarop teert, dan kan de tuchtcommissie zich met recht en rede afvragen of de terugkeer tot de school nog wel tot de reële mogelijkheden behoort.

Wanneer zich daar bovenop ook nog een halsstarrige houding ent waarin de directeur niet inziet dat flirterig gedrag ten aanzien van personen die in een afhankelijk en ondergeschikte positie staan uiterst delicaat is en met de nodige terughoudendheid moet worden benaderd, niet alleen tegen de dames zelf maar ook tegen het ganse personeelskorps dat de perceptie meekrijgt dat ingaan op avances een deel uitmaakt van de personeelsbeslissingen, dan begrijpt de kamer van beroep dat de tuchtcommissie finaal de tuchtsanctie van ontslag oplegt.

BELISSING

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 28 oktober 2020;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met unanimititeit):

De beslissing van de tuchtcommissie van de raad van bestuur van de vzw ... waarbij ... de tuchtstraf van het ontslag wordt opgelegd, wordt door de kamer van beroep bevestigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 28 oktober 2020.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

De heren Hans De Becker en Paul Yperman, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heer Filip Vandenberghe, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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