

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2024 / 11 / ... / 23 oktober 2024

Inzake : ...,
 bijgestaan door ...,
 advocaten,
 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 24 september 2024 tekenen ... en ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 14 september 2024 van de VZW ... waarbij zij om dringende redenen wordt ontslagen.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 1 september 2024 aangesteld in het bevorderingsambt van (algemeen) directeur van SUI met een opdrachtenpakket RL1.

Voor deze aanstelling van verzoekende partij tevens (algemeen) directeur van de onderwijsinrichting via een opdrachtenpakket RL1. Verzoekende partij vervulde deze functie al enige tijd.

Met een ter post aangetekende zending van 14 september 2024 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat zij om dringende redenen wordt ontslaan.

Het schrijven vermeldt: *“de zwaarwichtige feiten die ons op 12 september 2024 ter kennis werden gebracht en waarvan wij voor die dag niet op de hoogte waren, zijn de volgende:*

-intimideren en afdreigen van personeel en leerkrachten, zodat er een gevoel van onveiligheid op de werkvloer van de school bestaat.

-het dagenlang openzetten van het leerlingenvolgsysteem (met gevoelige informatie omtrent leerlingen).

-de beïnvloeding van verslagen van de beroepscommissie door het bewust weglaten van data om eigen fouten te verdoezelen. ...

Vanaf de dag van het ontslag bent u preventief geschorst bij hoogdringendheid tot het ontslag definitief is.

Met een ter post aangetekende zending van 18 september 2024 wordt aan verzoekende partij het volgende meegedeeld: *“... verwijst ik naar de brief met ontslag wegens dringende redenen die ik u op 14 september 2024 zond. Zoals vermeld zijn deze dringende redenen de volgende:*

-

- Vertrouwensbreuk met de raad van bestuur door het standvastig voornemen om verder op te treden als algemeen directeur ondanks de aangekondigde staking ingeval u als algemeen directeur bleef optreden hoewel u wist en bevestigde dat een staking de schade die berokkend is aan de school nog zal doen toenemen.

Als bijlage voeg ik verklaringen toe die deze redenen staven.”

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 23 september 2024 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een e-mail van 26 september 2024 maakt verwerende partij een verweerschrift over.

Met een e-mail van 26 september 2024 maakt verwerende partij het dossier over.

Met een ter post aangetekende zending van 27 september 2024 maakt de raadsman van verzoekende partij een verzoekschrift tot wraking in en dit voor ... en

De zitting gaat door op 23 oktober 2024.

Na de zitting wordt aan beide advocaten een e-mail gestuurd met volgende inhoud:

“Ik kan u melden dat de kamer van beroep tijdens hun beraad na de zitting geen eindbeslissing genomen heeft maar wel beslist heeft om een bijkomende onderzoeksdaad te stellen, met name de beide partijen te bevragen rond de handtekening van de voorzitter van het bestuursorgaan op de brieven van 14 en 18 september 2024, in het bijzonder in het licht van de artikelen 23, 25, 26 en 27 van de statuten van de VZW. Wij danken u om ons daarover te berichten tegen uiterlijk 28 oktober 2024. Indien het antwoord van uw tegenpartij noopt tot een wederantwoord, dan mag u dat aangeven bij het ontvangen van dit wederantwoord.”

Met een e-mail van 25-10-2024 stuurde ... een reactie.

Met een e-mail van 28-10-2024 stuurde ... een reactie.

Met een e-mail van 30-10-2024 en van 4-11-2024 stuurde ... een volgende repliek.

Met een e-mail van 4-11-2024 stuurde ... een volgende repliek.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep 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 van de voorschriften die betrekking hebben op de tucht, preventieve schorsing en het ontslag om dringende redenen, 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. Wat betreft de grief van het personeelslid dat zij niet gehoord werd (of minstens, dat het georganiseerde verhoor haar onvoldoende in staat stelde om zich te verweren) kan de kamer van beroep enkel vaststellen dat de toepasselijke regelgeving geen plicht voorschrijft om het personeelslid te horen voorafgaand aan het ontslag om dringende reden. Het is vaste rechtspraak van de kamer van beroep dat een verhoor wel een morele plicht is in het kader van een warm personeelsbeleid, maar een juridische plicht is er niet, laat staan dat die op straffe van nietigheid zou zijn ingeschreven.

4.4. Wat betreft de grief dat de zorgvuldigheidsplicht werd geschonden aangezien het schoolbestuur te voortvarend is opgetreden, neemt de kamer van beroep dit argument mee in haar beoordeling ten gronde.

4.5. Wat betreft de wijze waarop de zending gebeurde (via BPost Secur) verwijst het schoolbestuur naar rechtspraak van de Raad voor Vergunningsbetwistingen die deze verzendingswijze als aangetekende zending aanvaardt (RvVb-A-2122-0829). Ook de Raad van State oordeelde reeds in dezelfde zin (RvSt. nr. 214.365, 30 juni 2011). De kamer van beroep volgt die redenering. De zending krijgt een vaste datum via track en trace, en aan het personeelslid werd – zo leest de kamer van beroep in randnr. 12 van haar beroep – gevraagd om te tekenen voor ontvangst. Er is geen reden om de

zending niet als aangetekend te beschouwen. De kamer van beroep acht dit ook in het belang van het personeelslid zelf. Het gebruik van BPost Secur liet toe om het volledige dossier per postpakket te verzenden, terwijl het rechtspositiedecreet slechts een aangetekende brief met opgave van motieven vereist. Het gebruik van BPost Secur leverde het personeelslid dus meer informatie op dan diegene die het rechtspositiedecreet slechts vereist.

4.6. Wat betreft de interne besluitvorming voorafgaand aan het verzenden van de ontslagbrief en de daaropvolgende brief met opgave van motieven, werd aan de kamer van beroep na afloop van de zitting het verslag van de samenkomst van het bestuursorgaan overgemaakt. Daaruit blijkt onomstotelijk dat het bestuursorgaan wel degelijk samenkwam, in voldoende aantal was (cfr. vergelijking gepubliceerde bestuurders in het Belgisch Staatsblad en de genotuleerde aanwezigen), en tot een ontslag besloot. Noch het rechtspositiedecreet, noch het Tuchtbesluit, noch de statuten van de VZW zelf bevatten relevante nietigheidsbepalingen die geschonden zouden zijn. Het personeelslid geeft aan dat de beslissing tot ontslag zelf nergens letterlijk uit de notulen blijkt, maar er is voor de kamer van beroep geen enkele nuttige wijze om het verslag te lezen dan dat er tot een ontslag om dringende redenen besloten werd. De ontslagbrief werd geredigeerd en in annex 2 van de notulen toegevoegd, de procedure voor het ontslag om dringende redenen werd overlopen en er werd opdracht gegeven om uitvoeringsdaden dienaangaande te stellen. De tussentitel in de notulen leest overigens “3. Feiten leiden tot ontslag van AD”). Voor de kamer van beroep is dus helder dat het bevoegde orgaan tot een ontslag besloten heeft, zonder dat daarbij op straffe van nietigheid voorgeschreven vormen zijn overschreden. Wat de beslissingsbevoegdheid betreft, volstaat die vaststelling.

4.7. Wat betreft de externe mededeling van de genomen ontslagbeslissing (vertegenwoordigingsbevoegdheid) ging de kamer van beroep over tot een bijkomende onderzoeksdaad. Zowel de ontslagbrief zelf als de daaropvolgende brief met mededeling van motieven bevatten immers slechts één handtekening, daar waar de statuten er twee vereisen. Uit de meegedeelde notulen blijkt evenwel dat tijdens de vergadering de ontslagbrief van 14 september werd besproken (de notulen vermelden immers: *Ontslag bij hoogdringendheid - zie brief in bijlage 2*), met daarop in annex 2 slechts één voorgedrukte handtekening, met name die van de voorzitter van het

bestuursorgaan. Voor de kamer van beroep is het helder dat het bestuursorgaan daarmee de voorzitter machtigde om de mededeling van het ontslag voor zijn rekening te nemen. De statuten van de VZW (art. 25) laten toe dat een dergelijke bijzondere machtiging vormvrij gegeven kan worden. De tweede brief van 16 september 2024 met opgave van motieven voor het ontslag werd daarentegen niet in annex opgenomen bij de notulen. De kamer van beroep aanvaardt evenwel dat die handeling inherent begrepen is in de procedure van mededeling van ontslag, aangezien het rechtspositiedecreet een mededeling in twee stappen voorziet. In die tweede brief worden de argumenten herhaald die de kamer van beroep aanvaardt voor het ontslag en die reeds in de eerste brief vermeld waren (cfr. infra). Bovendien werd aan het personeelslid het dossier overgemaakt waarop de ontslagbeslissing steunt, maar de mededeling van het dossier wordt niet vereist door het rechtspositiedecreet. Voor zover als nodig sluit de kamer van beroep zich ook aan bij het argument van de inrichtende macht dat een VZW de rechtshandelingen die in haar naam zijn gesteld, met terugwerkende kracht kan bekrachtigen (Cass. 13 januari 2003) en dat het personeelslid de afwezigheid van een geldig mandaat tijdig in vraag moet stellen (quod non).

4.8. Het is correct dat de ontslagbrief ten onrechte verwijst naar artikel 25 van het rechtspositiedecreet in plaats van art. 42. Evenwel werd wél de juiste procedure gevolgd om tot het ontslag te komen. De incorrecte vermelding van de rechtsgrond betreft geen op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste. Het is eveneens correct dat enkel de brief van 18 september 2024 de beroepsmogelijkheden vermeldde maar niet de brief van 14 september 2024. Sowieso raken dergelijke grieven het startpunt van de termijn om beroep aan te tekenen (die hier niet in geding is), zodat deze grief evenmin tot de nietigheid van de ontslagbeslissing leidt.

4.9. Waar het personeelslid finaal beweert dat zij zelf deel zou uitmaken van het bestuursorgaan, kan de kamer van beroep nergens in het Belgisch Staatsblad daarvan het bewijs vinden. Wel mag het personeelslid als directrice handtekenen namens de VZW, doch die bevoegdheid maakt van haar nog geen bestuurder. Evenmin is duidelijk hoe deze bewering, zelfs indien ze bewezen zou zijn (quod non), tot de nietigheid van de ontslagbeslissing in haar hoedanigheid van directrice zou moeten leiden.

5. Over de grond van de zaak

5.1. De kamer van beroep neemt kennis van de grief van het personeelslid dat het schoolbestuur hier voortvarend te werk is gegaan en op basis van geruchten tot een ontslag is overgegaan. De kamer van beroep bevestigt dat de termijn van drie dagen om over te gaan tot een ontslag om dringende redenen pas start vanaf het ogenblik dat er voldoende kennis is in hoofde van het bestuursorgaan. Die flexibiliteit in startpunt van de termijn dient o.a. ter bescherming van het personeelslid, aangezien een bestuursorgaan niet hals over kop tewerk hoeft te gaan bij een ingrijpende beslissing als een ontslag om dringende redenen. In deze zaak heeft het bestuursorgaan geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een korte onderzoeksperiode in te lassen. Daaruit vloeit echter niet ipso facto voort dat het bestuursorgaan voortvarend tewerk is gegaan. Het bestuursorgaan heeft mondeling kennis genomen van argumenten van 22 personeelsleden. De argumenten die beluisterd werden, waren voor het bestuursorgaan voldoende in ernst en in omvang, en bovendien ook voldoende geloofwaardig, om tot een ontslag over te gaan. Volgend op die beslissing werd nog aan de betrokken collega's gevraagd om hun argumenten op papier te zetten. In die schriftelijke neerslag wordt de eerdere overtuiging van het bestuursorgaan dat zij de mondelinge getuigenissen geloofwaardig achtten, bevestigd.

De kamer van beroep meent dat de schriftelijke verslagen geen noodzakelijke voorwaarde waren om tot ontslag te kunnen overgaan, maar enkel dat zij een bijkomende bewijsfunctie hebben. Waar de initiële ontslagbeslissing steunde op geloofwaardig bevonden getuigenissen van 22 personeelsleden, wordt nadien een dossier voorgelegd die de geloofwaardigheid verder ondersteunt. Het rechtspositiedecreet verzet zich nergens tegen het feit dat mondelinge getuigenissen geloofwaardig bevonden mogen worden. Wel laat de flexibiliteit in de termijnbepaling van drie dagen toe om het startpunt van de termijn op te schorten indien mondelinge getuigenissen op zich een onvoldoende helder beeld geven. In dit geval achtte het bestuursorgaan het beeld van de situatie evenwel wél voldoende duidelijk en zeker, en de latere schriftelijke getuigenissen bevestigen slechts dat ze daarmee een correcte inschatting gemaakt hebben. In tegenstelling tot wat het personeelslid beweert, ging het ook niet om loutere geruchten bij de mondelinge klachten: vele personeelsleden getuigen over hun eigen ervaringen met verzoekende

partij, en niet louter over zaken die zij via via gehoord hebben. Het betreffen dus mondelinge getuigenissen over eigen ervaringen waarvan het bestuursorgaan de geloofwaardigheid kan beoordelen, en niet om geruchten.

5.2. Ten gronde meent de kamer van beroep dat de getuigenissen wel degelijk een voldoende rechtsgrond voor een ontslag om dringende redenen bevatten. De kamer van beroep oordeelt daarover met devolutieve werking, en neemt akte van de bijzonder heldere synthese die de raadsman ter zitting gaf van de schriftelijke getuigenissen en de wijze waarop zij de motieven voor het ontslag ondersteunen. In eerste instantie wordt het personeelslid verweten om als directrice personeel af te dreigen en te intimideren zodat er een gevoel van onveiligheid ontstaat. De kamer van beroep acht die grief inderdaad afdoende geloofwaardig om als bewezen te worden beschouwd. In het dossier leest de kamer van beroep o.a. dat ... getuigt over een onveilig werkklimaat, evenals ... (“psychologisch onveilig”), ... (“constant genegeerd”, “huilend de handdoek in de ring gegooid”, “zwaar om dragen”, “provocatie, intimidatie, machtsvertoon”, “tweedracht zaaien”; “niet veilig voelen en zorgen maken om de mensen rondom mij”, “jaar tot een hel gemaakt”); ... (“culminatie van feiten die alsmaar meer twijfel doen rijzen over de veiligheid van mij eigen persoonlijke situatie”, “onveiligheidsgevoel werd zo groot dat er vanaf dan geluidsopnames werden gemaakt”, “blijft mij achter mij rug om zwart maken”, “toxisch leiderschap”); ... (“bedreiging” omtrent klastoewijzing indien hij niet akkoord ging; “visering”, “bron van spanning waarbij het vaak leek alsof de situatie bewust werd verergerd in plaats van gekalmeerd”); ... (“stresserend”, “beknot in mijn autonomie en niet gehoord”, “negatieve effecten op mijn mentaal welzijn”, “mentaal onhoudbaar”), ... (“dat ik mij door de handelwijze [van de algemeen directeur] onveilig voel”, “trok mijn intenties en professionaliteit in twijfel. Dit verhoogde de stress voor mezelf en de hele personeelsdelegatie”, “bracht mij in diskrediet bij collega’s”, “creëert een zweem van onbetrouwbaarheid en onprofessionaliteit rond mijn persoon door het systematisch *framen* van mijn kritische houding, en het wijzen op wetgeving, als tegenwerken”, “heb verklaard dat ik me niet veilig voel”, “machtsmisbruik”) , ... (“misbruikt uw macht”, “dwingende houding”, “oneerlijk behandeld”, “in gesprek gegaan hierover bij IDEWE”), ... (“ik voel mij vernederd en voel mij niet langer veilig in mijn werkomgeving”), ..., (“onveilige werkomgeving”, “stress en onveiligheid namen toe en mijn gezondheid ging achteruit”). Het is slechts

een greep uit de verklaringen die de kamer van beroep kon inzien, en die een duidelijk en coherent verhaal schetsen van een directrice die macht misbruikt door procedures en afspraken naar eigen believen opzij te zetten als drukkmiddel om de eigen wensen door te drukken, daarbij het welbevinden van het aan haar toevertrouwde personeel als secundair beschouwend. Ten tweede wordt het personeelslid verweten het leerlingenvolgsysteem te hebben opengezet en daardoor gevoelige informatie van leerlingen te hebben opengezet. Deze grief wordt niet tegengesproken door het personeelslid. Uit de getuigenissen en het verhoor ter zitting blijkt bovendien dat het personeelslid door haar ICT coördinator gewezen was op de gevaren van die aanpak in het licht van GDPR-regelgeving, maar desalniettemin doorzette. De kamer van beroep kan dan ook enkel vaststellen dat het personeelslid wetens en willens de privacy van leerlingen schond, en dit op de meest persoonlijke aspecten ervan.

5.3. Het is de inrichtende macht die dient te beoordelen of de grieven zwaar genoeg doorwegen om het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken. De kamer van beroep controleert de (on)redelijkheid van die inschatting. Hoewel 10% van de personeelsleden (22 personen) slechts een beperkt deel is van het totale personeelskorps, is het wel significant dat spontaan tijdens een oudervergadering 22 personeelsleden, uit diverse geledingen van het korps, opdagen omdat ze de nood voelen om hun verhaal ten aanzien van de ouders en de aanwezige bestuurders te doen. De kamer van beroep kan het niet kennelijk onredelijk vinden dat het bestuursorgaan een coherent verhaal van 22 personeelsleden voldoende vindt om tot een ontslag te besluiten, wanneer die 22 personeelsleden o.a. getuigen van een onveilig werkklimaat omwille van intimidatie en bedreigingen. Ten aanzien van een tijdelijk aangesteld personeelslid in een bevorderingsambt biedt het rechtspositiedecreet slechts een zeer beperkt arsenaal aan sanctionerende maatregelen aan voor een inrichtende macht die laakbaar gedrag vaststelt. Het ontslag om dringende redenen wordt niet als kennelijk onredelijk vernietigd door de kamer van beroep.

BESLISSING

Gelet op artikel 25 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 23 oktober 2024.

Na beraadslaging;

Enig artikel (met unanimiteit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs bevestigt het ontslag om dringende redenen.

Aldus uitgesproken op 4 november 2024.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Rita Passemiers en de heer Günther De Praitere, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heren Marc Borremans en Wauter Leenknecht, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt mevrouw Ann Huybrechts, na loting, niet deel aan de stemming.

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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

Voorzitter,
Kurt Willems

Secretaris,
Karen De Bleeckere