

KAMER VAN BEROEP GEMEENSCHAPSONDERWIJS**BESLISSING****GO / 2017 / 03 / ... / 21 FEBRUARI 2017**

Inzake ..., wonende ..., bijgestaan door ..., advocaat te ..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verzoekende partij

Tegen ..., ..., ..., vertegenwoordigd door ..., algemeen directeur, bijgestaan door ..., advocaat te ..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief dd. 16 december 2016 heeft ... beroep ingesteld tegen de beslissing van 23 november 2016 van de Raad van Bestuur van ... waarbij hem de tuchtstraf van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens de zaak

... is werkzaam in het ... te Statutair bevindt hij zich in de toestand van “toegelaten tot de proeftijd” in het ambt van technisch adviseur-coördinator.

Naar aanleiding van klachten van het personeel van het ... omtrent het optreden van ... en ..., directeur, voert Arista, externe dienst voor preventie en bescherming, in de periode september-november 2015 op vraag van de Scholengroep een psychosociale risicoanalyse uit. Deze interventie resulteert in een verslag van 20 november 2015, waarin wordt besloten dat op het ... sprake is van een hyperconflictsituatie en een

onoverbrugbare kloof en vertrouwensbreuk tussen ... en ... enerzijds en het gros van het personeel anderzijds, en waarin een onmiddellijk verbreking van de samenwerkingsrelatie tussen de conflictpartijen wordt aanbevolen.

Op 14 december 2015 dient ... bij Arista een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in ten aanzien van ..., algemeen directeur van de Scholengroep. Deze interventie resulteert in een advies van 6 juni 2016.

Onder verwijzing naar het interventieverslag van Arista van 20 november 2015, beslist de Raad van Bestuur van de Scholengroep op 16 december 2015 om ... preventief te schorsen en om een tuchtonderzoek en tuchtprocedure op te starten. De Raad van Bestuur overweegt dat dit tuchtonderzoek niet in alle objectiviteit en sereniteit zal kunnen gevoerd worden indien ... zijn functie tijdens het onderzoek zou blijven uitoefenen.

Op 6 januari 2016 vraagt de algemeen directeur van de Scholengroep, daartoe gedelegeerd door de Raad van Bestuur, aan de Onderzoeksce van het GO! een diepgaand onderzoek naar de oorzaken van de hyperconflictsituatie waarvan sprake in het verslag van Arista. Dit onderzoek resulteert in een onderzoeksrapport ‘Onderzoek naar de rol van ..., technisch adviseur-coördinator van ..., in de (hyper)conflictsituatie zoals geformuleerd in het interventieverslag van Arista van 20 november 2015’ van 3 juni 2016.

Nadat wordt vastgesteld dat eind november 2015, bij de aanvang van het ziekteverlof ... en ..., directeur, bepaalde materialen zijn verdwenen uit het directielokaal, wordt de Onderzoeksce van het GO! op 1 februari 2016 gevraagd om daaromtrent een onderzoek te voeren. Dit onderzoek resulteert in een onderzoeksrapport van 25 maart 2016.

Met een aangetekende brief dd. 17 juni 2016 wordt ... door de algemeen directeur uitgenodigd om zich op 28 september 2016 in het kader van de tuchtstraf van ‘het ontslag’ voor de Raad van Bestuur van de Scholengroep te verantwoorden voor de volgende

tenlasteleggingen:

“- het als leidinggevende (TAC) stellen van volstrekt ontoelaatbaar gedrag t.a.v. personeelsleden – intimidatie, pesterijen, omgaan met personeelsleden op een zeer wantrouwige en achterdochtige manier, het manipuleren en bedreigen van (tijdelijke) personeelsleden – zoals beschreven in het onderzoeksrapport;

- het – vanuit een zeer negatief beeld over onderwijspersoneel – installeren (door beïnvloeding en sturing van én in samenspraak met de directie) van niet meer of minder dan een ‘schrikbewind’, waarbij inspraak van de personeelsleden niet of nauwelijks geduld wordt en beslissingen genomen worden (bvb. de uurroosters, de vermindering van het aantal uren LO en ASV) die de leerlingen allerminst ten goede komen, zoals beschreven in het onderzoeksrapport;

- het omwille van hogerbeschreven tenlasteleggingen creëren van een zeer negatieve werksfeer die een zo goed als totale vertrouwensbreuk tussen u en de directie enerzijds en het personeelsteam anderzijds veroorzaakte, zoals beschreven in het onderzoeksrapport.”

De hoorzitting voorzien voor 28 september 2016 wordt omwille van het verzoek van ... tot het horen van getuigen uitgesteld naar 19 oktober 2016.

Nadat ... en de getuigen ... en ... worden gehoord op 19 oktober 2016, beslist de Raad van Bestuur van de Scholengroep op 23 november 2016 aan ... voor de bewezen bevonden tenlasteleggingen de tuchtstraf van ‘het ontslag’ op te leggen. Die beslissing wordt hem ter kennis gebracht met een brief die aangetekend met bewijs van ontvangst wordt verstuurd op 25 november 2016.

Tegen deze beslissing tekent ..., namens ..., beroep aan bij de Kamer van Beroep met een ter post aangetekende brief dd. 16 december 2016.

2. Het procedureverloop

... heeft namens verwerende partij met een e-mail dd. 4 januari 2017 het administratief dossier ingediend.

... heeft namens verwerende partij met een aangetekende brief dd. 1 februari 2017 een verweerschrift ingediend.

De partijen werden voor de hoorzitting van 9 februari 2017 regelmatig opgeroepen met een ter post aangetekende brief dd. 22 december 2016 en waren op de hoorzitting aanwezig of vertegenwoordigd.

Er werden geen getuigen gehoord.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroep is tijdig en in de geëigende vorm ingediend.

4. Over de grond van de zaak

4.1.1. De verzoeker verwijst naar de bescherming die hij overeenkomstig de Welzijnswet van 4 augustus 1996 zou genieten wegens de klacht voor pesten op het werk die hij ingediend heeft tegen de algemeen directeur.

4.1.2. De verwerende partij stelt dat de klacht van de verzoeker niet als stuk in het dossier betrokken werd, dat Arista over de klacht een verslag heeft opgesteld maar dat het ontslag er niet is gekomen wegens de klacht. Zij betoogt ook dat de Welzijnswet een bescherming biedt tegen de werkgever, dat het rechtspositiedecreet de finale beslissingsbevoegdheid over tuchtstraffen onttrokken heeft aan de werkgever zodat de Kamer van Beroep geen werkgever is.

4.2. De verzoeker zet niet uiteen op welke wijze de Raad van Bestuur met het nemen van de beroepen beslissing de Welzijnswet van 4 augustus 1996 zou miskend hebben en welke gevolgen de Kamer van Beroep daaraan zou moeten hechten.

Aangenomen dat hij van oordeel is dat zijn klacht van 14 december 2015 hem verzekerde dat hij niet tuchtrechtelijk ontslagen kon worden -miskenning van artikel 32tredecies van de wet- weze opgemerkt dat hij een antwoord op zijn klacht gekregen heeft met het advies van 6 juni 2016 en dat, hoe dan ook, de tuchtprocedure tegen de verzoeker niet steunt op de klacht van pesterij die hij heeft ingediend tegen de algemeen directeur. Niet formeel, maar ook niet inhoudelijk, aangezien de tuchtvervolgning niet refereert aan een conflict tussen de verzoeker en

de algemeen directeur, maar aan de verhouding tussen de directie en het personeel van

Er is geen reden om de toepassing van de wet van 4 augustus 1996 te betrekken bij de beslissing die de Kamer van Beroep moet nemen.

5.1. De verzoeker voert de schending van het onpartijdigheidsbeginsel aan. Hij stelt goed te weten dat het weren van de gehele Raad van Bestuur de reglementair voorgeschreven wijze van gezagsuitoefening onmogelijk maakt en dat hij op dat vlak niets kan ondernemen, maar hij wenst toch aan te stippen dat de Raad van Bestuur zich als een partijdig orgaan gedragen heeft door ‘de klachtbrieven niet ten gronde te beoordelen op hun waarachtigheid (..) maar de zaken te laten escaleren ten nadele van de verzoeker’, door ‘overduidelijk oneigenlijk en onwettig zijn carrière te frustreren’ en door het tuchtonderzoek “eenzijdig te laten voeren naar de verzoeker en zijn partner”.

5.2. Terecht antwoordt de verwerende partij daar op dat schending van het onpartijdigheidsbeginsel aangetoond moet worden en dat de verzoeker dat op geen enkele wijze doet voor één of meerdere leden van de Raad van Bestuur. Uit niets blijkt ook dat de Raad van Bestuur zich opzettelijk inert zou opgesteld hebben om de gezagsuitoefening door de verzoeker te belemmeren. En van een uitsluitend op bestraffen van de verzoeker gerichte opstelling kan de Raad van Bestuur evenmin verdacht worden, nu blijkt dat een aantal ‘thema’s’ uit het eerste onderzoeksverslag en de resultaten van het tweede onderzoeksverslag buiten het tuchtdossier gehouden zijn en dat het eerste onderzoeksverslag onmiskenbaar ook de positieve punten voor de verzoeker belicht heeft.

6.1. De verzoeker verwijst naar de miskennis van de formele motiveringswet van 29 juli 1991, doordat het beroepen besluit niet afdoende gemotiveerd zou zijn omdat al zijn punten van verweer niet beantwoord werden, omdat het bewijs van de tuchtfeiten niet veruitwendigd wordt, omdat de schuldvraag onbesproken blijft en de zwaarte van de straf niet verduidelijkt wordt.

6.2. Het middel wordt niet aangenomen. De Kamer van Beroep doet met een beslissing die in de plaats komt van die van de Raad van Bestuur uitspraak over het bestaan van de feiten en hun tuchtrechtelijk karakter, over de toerekenbaarheid en over de strafmaat. In geval van onvoldoende motivering door de Raad van Bestuur zet de Kamer van Beroep dat falen recht.

7.1.1. De verzoeker stelt dat de Raad van Bestuur onzorgvuldig gehandeld heeft door zich te steunen op een dossier dat geen bewijs bevat van de aangehouden tenlasteleggingen, aangezien daaruit niet blijkt dat de feiten waarop de tenlasteleggingen steunen tuchtfeiten zijn. Er wordt verwezen naar intimidatie, maar de Onderzoeksceel GO! heeft in punt 5.4. van haar verslag wel vastgesteld dat er “geen sterke voorbeelden” van intimidatie worden aangehaald. Er worden ook geen concrete voorbeelden van pesterijen vermeld en de onderzoeksceel zelf heeft enkel feiten genoteerd die wijzen op een ernstige vertrouwensbreuk tussen de directeur en een deel van het schoolteam. Met de nieuwe uurroosters heeft hij niets te maken omdat dit niet in zijn takenpakket zit en van ‘manipulatie en agressie’ kan geen sprake zijn aangezien slechts 27 van de 143 bevraagde personeelsleden het met die stelling eens zijn. Van het “instellen van een schrikbewind” wordt geen bewijs geleverd en uit de elementen waaruit dit wordt afgeleid -uurroosters en vermindering lessen LO en ASV- kan dit ook niet worden opgemaakt, zeker nu er een pedagogisch-didactisch verantwoorde uitleg gegeven werd voor de wijziging van het uurrooster en alleen het verwijt blijft bestaan dat de uurroosters “niet ideaal” zouden zijn. Het “creëren van een negatieve werksfeer” is een tenlastelegging die opgaat in de twee vorige en is op zich te vaag en algemeen geformuleerd. Wat betreft het gebrek aan inspraak, wijst de verzoeker tenslotte op een onjuistheid waar de onderzoeksceel verwijst naar de ontstentenis van notulen van de vergaderingen van het basiscomité.

7.1.2. De verwerende partij verwijst voor het bewijs van de feiten en van hun tuchtrechtelijk karakter naar ‘met elkaar overeenstemmende getuigenverklaringen’, die voldoende duidelijk naar tijd en ruimte gesitueerd zijn. Zij stelt dat de verzoeker ‘fragmentarisch’ bepaalde besluiten van de onderzoeksceel onder de aandacht brengt, maar dat de ruime bevraging die de onderzoekers hebben gedaan dat fragmentarisch verweer overrulet en hij citeert uit de conclusies van het verslag omtrent de

intimidatie, pesterijen (eerste tenlastelegging), roloverschrijding, gebrek aan inspraak, veranderingen in het nadeel van de leerlingen, opstelling lessenroosters (tenlastelegging twee), negatieve psychosociale gevolgen en vertrouwensbreuk (tenlastelegging drie).

7.2.1. De Raad van Bestuur heeft zich voor de omschrijving van de tenlasteleggingen, gesteund op het verslag van 3 juni 2016 van de onderzoekscel GO!, dat 13 ‘thema’s’ onderzocht heeft. De Raad van Bestuur heeft daaruit drie tenlasteleggingen gedistilleerd die neerkomen op het manifesteren van een bepaalde houding, meer bepaald een ontoelaatbare houding ten overstaan van het personeel. De Raad van Bestuur is niet ingegaan op de rubrieken onderzocht sub thema 10 (relatie met andere leidinggevenden op de campus), thema 11 (werken voor derden) en thema 12 (vermoeden van valsheid in geschrifte) en hij heeft ook geen verder gevolg gehecht aan het onderzoeksverslag van 25 maart 2016 aangaande “het verdwijnen van materialen” uit de school.

Voor de aangehouden tenlasteleggingen heeft de Raad van Bestuur het bewijs gevonden in de voormelde door de onderzoekscel onderzochte rubrieken. Uit de aldaar geformuleerde conclusies blijkt gewis dat de onderzoekscel zich niet bevoegd acht om uit te maken of bepaalde concreet omschreven feiten -die haar uit de bevraging van het personeel en eigen verhoren gebleken zijn- en die zij voor waar heeft bestatigd, aan de verzoeker als foutief gedrag aangerekend kunnen worden, maar dit moest de Raad van Bestuur niet verhinderen om in die conclusies voldoende elementen te vinden om de tenlasteleggingen, die niet meer over concrete feiten op zich gaan maar over een houding zoals die blijkt uit bepaalde gedragingen, voor bewezen te houden en als tuchtfeit aan te merken.

7.2.2. De tuchtzaak tegen de verzoeker moet beoordeeld worden vanuit het specifiek kader geschetst in het Arista-interventieverslag van 20 november 2015. Daaruit blijkt dat in de school een ‘hyperconflict’ bestaat waarbij een onoverbrugbare kloof ontstaan is tussen twee groepen in de school: de directrice ... en de verzoeker -TAC- enerzijds en het gros van het personeel anderzijds. De eerstgenoemde groep -gemakshalve de directie genaamd- wordt door de tweede groep verantwoordelijk gesteld voor het mislopen van de relatie. De directie is van

oordeel dat zij door een rechtvaardig maar streng beleid de zaken op de rails kan houden.

Voor het bewijs van de feiten en hun tuchtrechtelijk karakter is het, vanuit dat gegeven, dan ook van geen belang of de feiten die in de verschillende thema's onderzocht werden specifiek toe te schrijven zijn aan de verzoeker of aan ..., maar rijst enkel de vraag of de directie bij de bejegening van het personeel blijkt gegeven heeft van een houding die deontologisch niet door de beugel kan.

7.2.3. De onderzoeksverslagen bestrijken de periode vanaf 1 juli 2013. Er wordt niet betwist dat de verslagen de verklaringen van de protagonisten correct weergeven en dat de geformuleerde conclusies de basis kunnen vormen voor het verder onderzoek, met name aangaande de vraag of voldoende gegevens het besluit rechtvaardigen dat de directie zich tegenover het personeel ontoelaatbaar gedragen heeft, zo naar individuele personeelsleden toe -intimidatie; verbale agressie- als naar de groep als geheel -geen inspraak; beslissingen die de leerlingen niet ten goede komen-, bij zoverre dat er een zeer negatieve werksfeer ontstaan is die elke vertrouwensband doorbroken heeft.

7.2.4. Over het optreden van de directie tegenover het personeel als groep handelen de thema's 'gebrek aan inspraak', 'veranderingen op school ten nadele van de leerlingen' en 'opmaak van lessenroosters'. Over het optreden van de directie tegenover de personeelsleden individueel handelen de thema's 'intimidatie', 'pesterijen', 'aanstelling en behandeling van tijdelijken' 'negatieve psychosociale gevolgen' 'vertrouwensbreuk' en 'hanteren van twee maten en twee gewichten'.

7.2.4.1. De conclusies van de onderzoeksverslagen geven duidelijk aan dat de onderhandelings-, overleg- en adviesorganen door het toedoen van de directie hun opdracht niet naar behoren hebben kunnen vervullen (de werking van het onderhandelingscomité, van de vakwerkgroepen, de coördinatorvergaderingen en de schoolraad), dat er beslissingen genomen werden die in het nadeel van de leerlingen zijn (afbouw paramedisch personeel; afschaffen lessen NT2; geen stabiliteit in de ambtsverdeling) en dat de uurroosters voor het schooljaar 2015-2016 een grote versnippering vertonen die de leerlingen in verwarring kan brengen. Het gaat om

minpunten waarvoor de directie onmiskenbaar verantwoordelijkheid draagt. De punctuele verklaringen waarmee de verzoeker en directeur ... die minpunten nuanceren verhinderen niet dat er een eigenzinnige houding uit blijkt die over het geheel genomen een eigengereid optreden bewijst. Dat dergelijk eigengereid optreden tot problemen met het personeel leidt ligt voor de hand. De directie blijkt, hoewel bekend met die wrevel, geen initiatieven genomen te hebben om het personeel beter te informeren en te betrekken bij het beleid van de school. Met de Raad van Bestuur is de Kamer van Beroep van oordeel dat de volgehouden eigenzinnigheid waarmee de verzoeker en directrice ... het schoolgebeuren leidden een tekortkoming aan de ambtsverplichtingen uitmaakt.

7.2.4.2. Uit het onderzoek van de thema's 'intimidatie', 'pesterijen', 'behandeling van tijdelijken', 'negatieve psychosociale gevolgen' 'vertrouwensbreuk' en 'hanteren van twee maten en twee gewichten' en de vele getuigenissen die worden aangehaald blijkt onmiskenbaar dat de bejegening van de personeelsleden, individueel bekeken, ondermaats was. Gewis kunnen veel gevallen die in de rubrieken genoemd worden afgedaan worden als misbegrepen humor, als lichtgeraaktheid, als de bevestiging van een vooroordeel of als een subjectief aanvoelen, maar het geheel van het onderzoek verraadt onmiskenbaar een houding van misprijzen tegenover het personeel, gevoed door de voortdurend wantrouwige en achterdochtige wijze waarop de directie zich opstelt. Met dergelijke houding ten overstaan van individuele personeelsleden gaat de directie haar normale gezagsuitoefening en bestuursbevoegdheid te buiten. De Raad van Bestuur heeft die houding terecht als een tuchtinbreuk gekwalificeerd.

7.2.4.3. De Raad van Bestuur heeft de gelaakte gedragingen samengevat als het creëren van een zeer negatieve werksfeer die een zo goed als totale vertrouwensbreuk tussen de directie en het personeel heeft bewerkstelligd. De Kamer van Beroep onderschrijft die stellingname. Wat hiervoor is uiteengezet voegt zich bij de motivering die de Raad van Bestuur heeft geformuleerd.

Louter volledigheidshalve vindt de Kamer van Beroep ook een indicatie in de door de onderzoekscel vermelde respons op haar bevraging: 123 personeelsleden kregen een vragenlijst toegezonden, 96 personeelsleden of 78%

hebben de vragenlijst beantwoord en hun antwoorden waren significant: 58 personeelsleden zijn akkoord met de vraag: ‘gebrek aan inspraak’; 54 gaan akkoord met de vraag ‘veranderingen met nadeel voor de leerlingen’; 48 bevestigen intimidatie; 45 bevestigen pestgedrag; 27 bevestigen de manipulatie van tijdelijken; 46 bevestigen het item ‘persona non grata vervangen’; 52 stellen psychologisch nadeel te hebben ervaren; en 57 bevestigen de ‘vertrouwensbreuk’; 66 ervaren onbehoorlijk gedrag bij de opmaak van de lessenroosters; 30 vinden de relatie onder de leidinggevendenden verstoord en 38 bevestigen het hanteren van ‘twee maten en twee gewichten’.

7.2.5. Uit wat voorafgaat volgt dat de directie misstappen heeft begaan en dat die misstappen haar als een deontologische fout aangerekend kan worden. De vraag rijst of de directrice en de TAC daar een gelijke of vergelijkbare verantwoordelijkheid voor dragen.

7.2.5.1. Die beoordeling benadert de Kamer van beroep vanuit de juridische werkelijkheid dat ... het ambt van directeur bekleedt en dat ... onder haar hiërarchisch gezag de functie van Technisch-adviseur-coördinator uitoefent.

7.2.5.2. Uit de onderzoeksverslagen -thema 1: ‘roloverschrijding’- blijkt overduidelijk dat ... zich ten aanzien van het personeel met het directeursambt identificeerde, dat hij daarin een autoritaire gezagsuitoefening voorstond en aanhield en dat ... zulks aanvaardde en onderging. Verwezen wordt naar de genoteerde verklaringen van de beleidsmedewerkers en naar de door de onderzoekscel gemaakte analyse van de verschillende feitelijke gegevens die de personeelsleden haar voorlegden.

7.2.5.3. Zulks betekent met betrekking tot de persoonlijke verantwoordelijkheid binnen de directie dat ..., hoewel hiërarchisch ondergeschikt, zeker een even grote -zoniet grotere- verantwoordelijkheid draagt voor het mislopen van de situatie in de school. Dit beoordelingsgegeven komt aan de oppervlakte bij de beoordeling van de strafmaat.

8.1.1. De Raad van Bestuur heeft bij de beoordeling van de strafmaat gesteld dat de verzoeker, die een voorbeeldfunctie heeft, de facto het beleid gestuurd heeft en zijn bevoegdheid te buiten gegaan is. De houding die hij daarbij tentoon gespreid heeft is onaanvaardbaar en heeft geleid tot een vertrouwensbreuk. Dat de verzoeker de schuld bij de personeelsleden en de directie legt kan niet aanvaard worden. Hij getuigt van het ontberen van het normbesef dat van een personeelslid van het GO! verwacht mag worden. Het ontslag dringt zich op.

8.1.2. De verzoeker vraagt dat verzachtende omstandigheden tot een minder zware tuchtstraf zou moeten leiden. De verwerende partij vindt dat een ‘tijdelijke maatregel’ geen enkel soelaas brengt, nu de verzoeker geen enkel schuldinzicht betoont.

8.2. De Kamer van Beroep bevestigt de redenering van de verwerende partij. De verzoeker is tekortgeschoten in de uitoefening van de opdrachten die tot zijn eigenlijk takenpakket behoren. Daarnaast heeft hij ervoor gezorgd dat het onderscheid tussen zijn eigen positie en die van de directrice vervaagde, is hij zich als directeur gaan gedragen en heeft hij mee een autoritair regime opgezet dat de vertrouwensrelatie tussen directie en personeel geheel verstoord heeft en de goede werking van de school geblokkeerd heeft. De verzoeker kent zijn plaats in het systeem niet; een zware straf dringt zich op.

De verwijdering uit het ambt waarin hij is aangesteld, is de gepaste maatregel. Aangezien de verzoeker op proef is aangesteld, kan dit enkel betekenen dat hij ontslagen wordt.

BESLISSING

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het
Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991 omtrent de evaluatie, maatregelen van orde en tucht in het gemeenschapsonderwijs, zoals gewijzigd;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel van 6 augustus 2009 houdende aanstelling van de voorzitter en plaatsvervangende voorzitters van de Kamer van Beroep voor het personeel van het gemeenschapsonderwijs, zoals gewijzigd;

Gelet op het Werkingsreglement van de Kamer van Beroep, zoals goedgekeurd op 10 november 2011;

Gelet op de hoorzitting van 9 februari 2017;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming over de vraag of de ten laste gelegde feiten te beschouwen zijn als tuchtfeiten, met 8 stemmen voor en 3 stemmen tegen,

Na geheime stemming over de bevestiging van de tuchtmaatregel van het ontslag, met 10 stemmen voor en 1 stem tegen,

Enig artikel

De beslissing van de Raad van Bestuur van ... van 23 november 2016 waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd, wordt bevestigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 21 februari 2017.

De Kamer van Beroep was op 9 februari 2016 samengesteld uit :

De heer André VANDENDRIESSCHE, voorzitter;

Mevrouw P. DE VIS, mevrouw H. ELOOT en de heren M. CASTELEYN, T. SCHURMANS en D. VONCKERS, vertegenwoordigers van het gemeenschapsonderwijs;

Mevrouw S. VANSPEYBROECK en de heren J.-L. BARBERY, L. BOGHE, R. VAN DER STRAETEN en C. WALGRAEF, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

De heer F. STEVENS, secretaris.

De Kamer van Beroep was op 21 februari 2016 samengesteld uit :

De heer André VANDENDRIESSCHE, voorzitter;

Mevrouw P. DE VIS, mevrouw H. ELOOT en de heren M. CASTELEYN, T. SCHURMANS en D. VONCKERS, vertegenwoordigers van het gemeenschapsonderwijs;

Mevrouw S. VANSPEYBROECK en de heren J.-L. BARBERY, L. BOGHE, R. VAN DER STRAETEN en C. WALGRAEF, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

De heer F. STEVENS, secretaris.

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

De Secretaris,

De Voorzitter,

F. STEVENS,

A. VANDENDRIESSCHE