

## OVERZICHT TUCHTBEROEPEN INGEDIEND IN 2015

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
210 (1)	-Grensoverschrijdend gedrag -Schending regelgeving overheidsopdrachten -Gebrek aan politieke neutraliteit	Ontslag van ambtswege	11/05/2015 Vernietiging bestreden tuchtbeslissing	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Schending van het onpartijdigheidsbeginsel:</u></p> <p>Het onpartijdigheidsbeginsel is geschonden omdat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het tuchtonderzoek enkel à charge en niet à decharge is gevoerd; zo werd de vraag van de betrokkene om getuigen te horen voor een groot deel geweigerd;</li> <li>- de tuchtonderzoeker beperkt zich niet tot vaststellingen maar geeft eigen appreciaties, meningen en subjectieve beoordelingen in het tuchtverslag; ook heeft hij zich gesteund op een klacht die al geruime tijd geleden als ongegrond was afgewezen door de tuchtoverheid.</li> </ul> <p>De tuchtonderzoeker geeft ook zijn mening omtrent bepaalde getuigen in de zin dat: "Sommige getuigen lijken minder betrouwbaar"; "Verder zijn wij van mening dat het er weinig toe doet dat enkele personeelsleden geen problemen zien". Het komt echter niet aan de tuchtonderzoeker toe om de geloofwaardigheid van de getuigen te beoordelen; dat is een bevoegdheid van de tuchtoverheid.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft zich m.a.w. niet gedragen als een onafhankelijke derde partij die tot taak heeft objectieve vaststellingen te doen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het tuchtverslag en de stemmingen in het tuchtorgaan werden meermaals naar de pers gelekt.</li> <li>- de raad heeft het resultaat van de strafklacht niet afgewacht;</li> <li>- getuigen en zelfs beweerde slachtoffers van de tuchtfeiten hebben de beraadslagingen bijgewoond en stukken getekend.</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>2. <u>Schending van de geheimhoudingsplicht juncto onpartijdigheidsbeginsel en zorgvuldigheidsbeginsel</u></p> <p>Delen van het tuchtverslag werden in de pers gelekt, wat een schending inhoudt van de rechten van de verdediging.</p> <p>Zo verschenen meerdere artikelen in de media die het tuchtonderzoek en de tuchtprocedure vermelden, ook stemmingen van de nochtans geheime raadszitting. Zo stelt het tuchtorgaan expliciet vast dat er gelekt werd uit de besloten vergaderingen én dat de geheimhoudingsplicht m.b.t. de geheime beraadslaging aldus geschonden werd.</p> <p>Tevens is het tuchtorgaan in datzelfde besluit van mening dat, in het belang van een goed verloop van de tuchtprocedure, de verantwoordelijke voor de schending van de geheimhoudingsplicht uitgesloten moet worden van de verdere beraadslagingen en beslissingen in de tuchtprocedure.</p> <p>Niemand maakt zich kenbaar en de tuchtverheid beslist hierop een strafklacht in te dienen tegen onbekenden wegens de schending van de geheimhoudingsplicht.</p> <p>Na deze klacht had het tuchtorgaan het gevolg van deze klacht dienen af te wachten teneinde zorgvuldig en onpartijdig te kunnen beslissen.</p> <p>Men kan hieruit niet anders besluiten dan dat de gehele tuchtprocedure op een partijdige en onzorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden, en dat de rechten van verdediging daardoor op manifeste wijze geschonden werden, met als gevolg de nietigheid van de procedure.</p> <p>3. <u>Schending van art. 183 en 184 GD en art. 184 en 185 OCMW-decreet -Schending van zowel zorgvuldigheidsbeginsel als beginsel van behoorlijk bestuur</u></p> <p>Drie besluiten van het tuchtorgaan m.b.t. de procedure zijn getekend door de waarnemend voorzitter en de waarnemend secretaris/provinciegriffier zonder dat zij bij die ondertekening melding hebben gemaakt van de schriftelijke opdracht daartoe, nochtans wettelijk voorzien in art. 183 en 184 GD en art. 184 en 185 OCMW-decreet.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Kortom deze besluiten zijn onwettig en dienen als onbestaand te worden beschouwd. Het betreft immers essentiële beslissingen in de procedure. Dit getuigt ook “allesbehalve van een zorgvuldig handelende overheid”.</p> <p>4. <u>Schending van de geheime stemming</u></p> <p>In verschillende stemmingen betreffende een individuele personeelszaak werd de verplichting tot geheimhouding voorzien in artikel 54, §3, GD, art. 46, §2, OCMW-decreet en art. 54, vierde lid PD geschonden.</p> <p>Dat blijkt uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de verschillende perslekken voorafgaand aan de hoorzitting;</li> <li>- tijdens de verschillende stemmingen konden de leden elkaars briefjes zien, vermits ze naast elkaar en tegenover elkaar zaten;</li> <li>- na een opmerking hierover werd dan gebruikgemaakt van een doos waarin de stembriefjes werden gestopt;</li> <li>- bij controle van de stembriefjes van de stemming werd vastgesteld dat er bij de derde en vierde tenlastelegging tegenover de tuchtonderhorige 8 stemmen werden geteld, hoewel er maar 7 stemgerechtigde leden aanwezig waren; het PV van deze stemming verliest hierdoor ook zijn bewijskracht.</li> </ul> <p>5. <u>De tuchtbeslissing is nietig want verjaard</u></p> <p>Overeenkomstig artikel 130 GD, art. 129 OCMW-decreet en art. 126 PD dient de tuchtvervolg ingesteld binnen een termijn van 6 maanden na kennisname of vaststelling van de tuchtfeiten door de tuchtoverheid.</p> <p>De tuchtonderzoeker werd aangesteld op datum X (eveneens de datum van het instellen van het tuchtonderzoek). Bijgevolg kunnen alle feiten voor een termijn van zes maanden niet in aanmerking worden genomen als tuchtfeiten om een eventuele tuchtstraf op te leggen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De meeste gebeurtenissen die ten laste gelegd worden van betrokkene zijn niet in de tijd gesitueerd, zodat niet met zekerheid kan bepaald worden of zij langer dan zes maanden geleden zijn. Twijfel dient in het voordeel van de tuchtonderhorige te spelen.</p> <p>Bovendien blijkt uit het tuchtverslag, de vele getuigenverklaringen en de persartikels, dat vele beweerde tuchtfeiten al langer dan 6 maanden ter kennis waren van de tuchtoverheid en dus niet meer mochten worden meegerekend.</p> <p><u>6. Schending van het evenredigheidsbeginsel, het zorgvuldigheidsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel en het motiveringsbeginsel als beginselen van behoorlijk bestuur, en de artikelen 2 en 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen</u></p> <p>Tuchtbeslissingen vallen onder de toepassing van de formele motiveringswet, wat betekent dat in de beslissing zelf motieven moeten kunnen worden teruggevonden om de bestreden beslissing te dragen.</p> <p>De motivering en het bewijs zoals opgenomen in de bestreden beslissing, zijn evenwel te summier, ontoereikend en op onzorgvuldige wijze vastgesteld om hieraan te beantwoorden.</p> <p>Aldus is de opgelegde tuchtstraf niet te verantwoorden en is deze kennelijk onredelijk. Immers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de door betrokkene in zijn nota opgeworpen inhoudelijke kritiek en ter hoorzitting afgelegde getuigenverklaringen worden niet weerlegd;</li> <li>- de bestreden beslissing tracht louter het procedurele verweer van de raadsman van verzoekende partij te weerleggen en deze weerleggingen zijn geenszins in rechte en in feite juist;</li> <li>- de bestreden beslissing motiveert niet waarom de bewezen geachte feiten, tuchtfeiten betreffen;</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>- de bestreden beslissing concretiseert niet afdoende waarom de zwaarst mogelijk tuchtstraf opgelegd dient te worden;</p> <p>- er wordt niet gemotiveerd waarom er geen rekening wordt gehouden met verzachtende omstandigheden én met het akkoord van verzoekende partij met bemiddeling</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p>1. <u>De ten laste gelegde feiten zijn ongegrond want niet bewezen</u></p> <p>1.1 <u>Grensoverschrijdend gedrag:</u></p> <p>De aantijgingen van grensoverschrijdend gedrag werden al eerder opgeworpen en zijn verjaard.</p> <p>1.2. <u>Onethisch personeelsbeleid</u></p> <p>Ook dit feit is onvoldoende bewezen.</p> <p>Dit beweerde tuchtfeit steunt hoofdzakelijk op de overplaatsing van één personeelslid en de aanstelling van een ander personeelslid (zijnde evenwel verjaarde feiten). Voor het overige is er geen enkel materieel element of bewijs, tenzij tegenstrijdige getuigenverklaringen, van een concreet of ernstig voorval, gesitueerd in tijd en ruimte.</p> <p>Deze gebeurtenissen m.b.t. de overplaatsing van één personeelslid en de aanstelling van een ander personeelslid werden reeds eerder ter beoordeling voorgelegd aan de tuchtoverheid en zijn derhalve al sedert meer dan 6 maanden ter kennis van de tuchtoverheid, én aldus verjaard.</p> <p>Zo kunnen enkel nog die getuigenverklaringen in aanmerking komen die betrekking hebben op het onderdeel "onderscheid in bejegening van medewerkers".</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Hiervan zijn er twee getuigen die uitdrukkelijk klagen dat er een verschil in bejegening zou bestaan.</p> <p>Al de andere getuigenverklaringen bevatten geen enkele specifieke uiteenzetting over dit punt en al zeker geen verklaringen die overeenstemmen met deze twee getuigen.</p> <p>Bijgevolg is er geen sprake van een nauwkeurig vastgesteld tuchtfeit dat aan de hand van afdoende bewijsmiddelen is aangetoond</p> <p>Van de "concrete situaties" waarop in deze twee getuigenverklaringen gedoeld wordt, zijnde het gebruik van het tijdsregistratiesysteem en de budgetbesprekingen, zouden er normalerwijze materiële stukken voorhanden moeten zijn, maar deze worden niet aangebracht.</p> <p>Bovendien wordt in het tuchtverslag letterlijk gesteld dat het hier louter maar indicaties betreffen, dat het moeilijk aantoonbaar is én dat het allemaal meer draait om slechts een gevoel van enkele personeelsleden.</p> <p>Enig afdoend bewijs van het beweerde onethische personeelsbeleid is er dan ook absoluut niet.</p> <p><u>1.3. Gebrek aan loyaliteit ten aanzien van een lid van de tuchtverheid</u></p> <p>Dit feit wordt als tuchtfeit niet aangehouden in de bestreden beslissing.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Betrokkene is gegriefd doordat het wegvallen van dit laatste tuchtfeit blijkbaar niet heeft meegespeeld bij de strafmaat. In plaats van drie ten laste gelegde feiten zijn er uiteindelijk slechts twee aangenomen. Maar de straf bleef gelijk. Normaal leidt het niet aanhouden van één van de drie tuchtfeiten altijd tot een lichtere straf.</p> <p>De tenlastegelegde tuchtfeiten zijn onvoldoende bewezen naar recht, gelet op de vaste en constante rechtspraak van de Raad van State ((RvS 11 januari 2013, nr. 222.007, Pysson en tevens RvS 2 mei 2005, nr. 144.027, Lavreysen).</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
211 (2)	-Niet-gebruiken dienstreisknop -Privégebruik dienstvoertuig	Inhouding salaris gedurende 7 dagen	11/05/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Inhouding salaris niet zorgvuldigheid gebeurd</u></p> <p>Inzake de beweerde schending van artikel art. 121, §1, GD, 120, §1, OCMW-decreet en 117, §1, van het Provinciedecreet en artikel 23 van de Loonbeschermingswet, mist de redenering van de betrokkene alle grond. In de verduidelijkende nota toont de tuchtoverheid aan dat het principe van inhouding van salaris correct werd toegepast en dat werd niet meer betwist.</p> <p>2. <u>Onzorgvuldigheid bij vaststellen tuchtfeiten</u></p> <p>De tuchtoverheid heeft op correcte wijze, na een nauwgezet tuchtonderzoek, de tuchtfeiten vastgelegd derwijze dat ze niet kunnen en ook niet worden betwist. Dit blijkt ook uit de schriftelijke verklaring waarin de betrokkene verklaart: ‘Ik wens mij andermaal te verontschuldigen voor de feiten waaraan ikzelf schuld heb en hoop dat deze fouten niet zo zwaar zullen doorwegen als door de tuchtonderzoeker gevraagd’.</p> <p>Wat de tuchtonderzoeker dus op zorgvuldige wijze heeft onderzocht, wordt beaamd en aanvaard door de tuchtonderhorige. Het is dan ook merkwaardig dat hij nu zijn positie wijzigt.</p> <p>3. <u>Schending redelijkheidsbeginsel</u></p> <p>Met betrekking tot de beweerde schending van het redelijkheidsbeginsel, dient vastgesteld te worden dat de tuchtoverheid met veel omzichtigheid heeft besloten. Het al dan niet goed functioneren is niet aan de orde, wel de overtreding van een dwingende bepaling waarvan de betrokkene op voldoende wijze op de hoogte was.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Er is sprake van een aantal professionele tekortkomingen die bovendien geregeld voorkomen en daarmee is ook het schuldig gedrag aangetoond.</p> <p><b><u>II. Beoordeling Feiten</u></b></p> <p>1. <u>Niet gebruiken dienstreisknop</u></p> <p>De tuchtverheid argumenteert dat de betrokkene niet verplicht was elke dienstreis aan te vragen maar wel deze op correcte wijze te registreren met de dienstreisknop. De tuchtverheid heeft dan ook een correcte evaluatie gemaakt en het niet-aanvragen van de dienstreis niet als tuchtfeit behouden.</p> <p>2. <u>Privégebruik dienstvoertuig</u></p> <p>Ook dit feit is een tuchtfeit, zijnde het nemen van een pauze alvorens de dienstreis te beëindigen middels gebruik van de dienstwagen. De tuchtonderhorige ontkent dit niet en weet zeer goed dat dit niet de juiste werkwijze is. Er is geen reden om daaraan te twijfelen.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>De Beroepscommissie, die enkel tot taak heeft na te gaan of de tuchtverheid op correcte gronden tot de juiste beslissing is gekomen, kan enkel vaststellen dat dit gebeurde.</p> <p>Er zijn correcte afwegingen gemaakt, rekening houdend met de situatie van de tuchtonderhorige, waarbij niet ontkende verzwarende omstandigheden mee in acht werden genomen. De belangenafweging heeft er trouwens toe geleid dat de tuchtverheid een minder zware sanctie oplegde en daarmee de redelijkheid van de tuchtstraf ten aanzien van de te weerhouden feiten onderstreept.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				De Beroepscommissie kan aldus geen enkele onjuistheid of onredelijkheid in de tuchtbeslissing aantonen en komt tot het besluit dat deze moet bevestigd worden.
212 (3)	Ordemaatregel wegens strafrechtelijk onderzoek: verdenking van passieve omkoping	Verlenging preventieve schorsing	8/05/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Opsporingsonderzoek en verlenging preventieve schorsing</u></p> <p>Er dient, op basis van de gegevens die voorliggen, opnieuw een afweging te worden gemaakt of de preventieve schorsing kon verlengd worden. Eén van de argumenten is dat er enkel een opsporingsonderzoek lopende was en dit onvoldoende is om een preventieve schorsing te verlengen. Art. 131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD bepalen dat als tegen een personeelslid een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek loopt en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst, de tuchtoverheid het personeelslid preventief kan schorsen bij wijze van ordemaatregel, al dan niet met inhouding van salaris.</p> <p>De oorspronkelijke tuchtoverheid heeft deze afweging in extenso onderzocht en gemotiveerd, verwijzend naar een artikelsgewijze toelichting bij art. 131 van het GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD waarin het begrip strafrechtelijk onderzoek nader wordt gedefinieerd. Daarin zou te lezen staan dat het louter indienen van een klacht tegen een personeelslid kan volstaan voor een preventieve schorsing.</p> <p>Artikel 132, §1, van het GD, art. 131 OCMW-decreet en art. 128 PD bepalen dat de preventieve schorsing wordt uitgesproken voor een termijn van maximaal vier maanden. Als er een strafrechtelijk onderzoek loopt, kan de overheid die termijn voor perioden van maximaal vier maanden verlengen zolang de strafrechtelijke procedure duurt, op voorwaarde dat het personeelslid daarover vooraf wordt gehoord.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De tuchtoverheid is dus van oordeel dat een opsporingsonderzoek gelijk staat met de bovengenoemde term strafrechtelijk onderzoek en aldus een voldoende voorwaarde is voor de verlenging van de preventieve schorsing.</p> <p>In de nota van de tuchtoverheid voor de Beroepscommissie wordt ook verwezen naar het decreet van 23 januari 2009, waardoor een nieuwe invulling zou gegeven zijn aan bovengenoemde term en een (verlenging van de) preventieve schorsing al zou mogen vanaf het ogenblik dat een opsporingsonderzoek lopende is.</p> <p>De Beroepscommissie kan de redenering van de tuchtoverheid op basis van vroegere rechtspraak en diverse bevestigingen door de Raad van State, niet volgen. De Raad van State heeft in 2 arresten bevestigd dat voor een rechtsgeldige wijziging van de bestaande decretale voorwaarden voor het opleggen van een preventieve schorsing meer vereist is dan een verklaring in de marge van wat strikt genomen tot een louter technische correctie beperkt is: de weglating van het nutteloze woordje “als”, dat nog nooit tot enig misverstand aanleiding gaf (Raad van State, arrest nr. 219.475 van 24 mei 2012; arrest nr. 220.788 van 28 september 2012). Het is verwonderlijk dat de tuchtoverheid deze arresten naast zich neerlegt.</p> <p>In bovengenoemde arresten is aldus de conclusie dat de term “strafrechtelijk onderzoek” in artikel 131 van het Gemeentedecreet dezelfde uitlegging moet krijgen als de term “strafrechtelijke vervolging” in de voorheen geldende bepaling van artikel 310 van de Nieuwe Gemeentewet, en dat die laatste term meer vereist dan dat er een opsporingsonderzoek gaande is.</p> <p>Aldus staat vast dat uitsluitend een lopend gerechtelijk onderzoek een rechtsgeldige grond kan zijn voor de verlenging van de preventieve schorsing. Dat kon gebeuren door een burgerlijke partijstelling voor de onderzoeksrechter of voor een rechtbank bij de behandeling te gronde.</p> <p>Er wordt niet betwist dat er geen burgerlijke partijstelling gebeurde bij een onderzoeksrechter en uit de stukken die voorliggen, inzonderheid het correctioneel vonnis, blijkt dat de burgerlijke partijstelling door de tuchtoverheid pas geschiedde</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>op de zitting van de correctionele rechtbank. Er liggen geen gegevens voor, en dit wordt evenmin aangehaald, dat dit eerder geschiedde op de voorheen bepaalde correctionele zitting.</p> <p>M.a.w., op de datum van de beslissing tot verlenging van de preventieve schorsing was er geen sprake van een strafrechtelijk onderzoek in de zin zoals vereist en kon de preventieve schorsing niet (meer) worden verlengd.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
213 (4)	Fraude met prikklok	Ontslag van ambtswege	11/05/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Onzorgvuldig onderzoek: geen gebruik van camerabeelden</u></p> <p>Verzoeker ontkent aldus thans iedere tenlastelegging en stelt hierbij dat het onderzoek, om reden van het ontbreken van camerabeelden, niet à charge en à decharge zou zijn gebeurd.</p> <p>De Beroepscommissie deelt dit standpunt niet.</p> <p>De verzoeker heeft het zelf niet nodig gevonden om personen die zijn aanwezigheid hadden kunnen bevestigen, voor de tuchtoverheid als getuige op te roepen ten einde zijn versie van de feiten te laten bevestigen.</p> <p>Uit het verloop van het tuchtdossier blijkt dat verzoeker bij herhaling, en niet in het minst ter gelegenheid van de hoorzitting bij de tuchtoverheid, de ten laste gelegde feiten wel degelijk heeft toegegeven.</p> <p>Verzoeker ontkent ten andere nog steeds niet dat er onregelmatigheden zijn gebeurd met het gebruik van de prikklok, doch meent hiervoor thans een verklaring te hebben gevonden in het gebruik van zijn badge door een kennis en verklaart hieromtrent</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>thans zonder enige duiding dat hijzelf de werkplaats niet zonder toelating heeft verlaten.</p> <p>Uit de lezing van de eerdere verklaringen van verzoeker blijkt echter dat verzoeker te kennen geeft dat hij inderdaad het systeem van de prikklok heeft gemanipuleerd en dat hij aldus zonder toelating op regelmatige basis het werk heeft verlaten.</p> <p>Gelet op eerdere verklaringen van verzoeker vermocht de tuchtoverheid er in alle redelijkheid van uitgaan dat de feiten op zich door verzoeker niet worden betwist. Verzoeker heeft de feiten immers toegegeven aan de tuchtonderzoeker gedurende het tuchtonderzoek en heeft ook nadien, anders dan in het beroepschrift nog wordt voorgehouden, duidelijk aan de tuchtoverheid ter gelegenheid van de hoorzitting voor de tuchtoverheid te kennen gegeven dat hij inderdaad een aantal onterechte pauzes heeft genomen; de oorzaak hiervan zou volgens verzoeker te wijten zijn aan niet ingewilligde beloftes door het bestuur en andere problemen waarbij hij klaarblijkelijk zelfs stelt dat "hij beseft dat hij doktershulp had moeten inroepen; hij heeft het op de verkeerde manier proberen oplossen, wat hij inziet dat dit fout was." Dit alles heeft echter niets te maken met het al dan niet laten gebruik maken van een badge door een kennis.</p> <p>De tuchtoverheid heeft dan ook in alle redelijkheid kunnen oordelen dat de ten laste gelegde feiten als bewezen kunnen worden beschouwd. De rechten van verdediging werden hierbij volkomen gerespecteerd.</p> <p>Feit is daarenboven dat verzoeker de feitelijke vaststellingen zoals deze uit het tuchtonderzoek blijken niet weerlegt en hiertoe ook geen poging onderneemt. Uit het tuchtonderzoek blijkt wel degelijk dat de prikverrichtingen grondig werden geanalyseerd en uit dit onderzoek is gebleken dat verzoeker gedurende de periode van zes maanden maar liefst 54 keer het gebouw zonder toelating tijdens de diensturen heeft verlaten.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dat verzoeker zich alle 54 keer niet kan herinneren is nog begrijpelijk, doch dat hij niet in staat is om zelfs een aantal vastgestelde onregelmatigheden concreet met uur, datum, plaats van opdrachten of bezoeken door familie of hoe dan ook te weerleggen, maakt dat de vaststellingen van de tuchtonderzoeker op dit punt niet kunnen worden betwist.</p> <p>Vanaf het ogenblik dat verzoeker op de hoogte was van de vastgestelde onregelmatigheden in het gebruik van de prikklok, werden er ook geen nieuwe inbreuken meer vastgesteld. Verzoeker was zich aldus wel degelijk bewust van zijn foutieve handelingen.</p> <p>Uit het arbeidsreglement van het bestuur blijkt dat het bedrieglijk prikken en/of badgen voor zichzelf en/of voor een ander personeelslid als een zware fout zal worden aanzien die aanleiding zal geven tot een tuchtrechtelijke sanctie voor de statutaire personeelsleden.</p> <p>De tuchtoverheid heeft in alle redelijkheid kunnen oordelen dat de ten laste gelegde tuchtfeiten als bewezen dienen te worden beschouwd.</p> <p><u>2. Schending evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>Dat verzoeker in de betrokken periode veel werk diende te verrichten en zelfs een gunstige evaluatie heeft bekomen, houdt evenwel geen schending in van het evenredigheidsbeginsel, zoals in het beroepschrift wordt beweerd.</p> <p>Niet het niveau van presteren van verzoeker staat ter discussie maar wel het feit of hij zonder toelating en mits manipulatie van het registratiesysteem de arbeidsplaats heeft verlaten en dit op zeer regelmatige basis.</p> <p><b>II Beoordeling feiten</b></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>In het arbeidsreglement van het bestuur wordt al duidelijk aangegeven dat deze feiten als een grove fout moeten worden aangemerkt. Verzoeker heeft hierbij als verantwoordelijke op zijn dienst wel degelijk een voorbeeldfunctie.</p> <p>Het is anderzijds ook zo dat verzoeker niet eerder een tuchtsanctie heeft ondergaan en al een lange staat van dienst heeft op het bestuur en gunstig werd geëvalueerd voor wat betreft de door hem geleverde prestaties.</p> <p>Al deze elementen moeten tevens mee in rekening worden genomen ter bepaling van de tuchtstraf, alsook de vraag of de samenwerking met het bestuur in de gegeven functie nog kan worden verdergezet.</p> <p>Wat dit laatste betreft is het bestuur de mening toegedaan dat het noodzakelijke vertrouwen om nog verder te werken definitief werd geschonden en heeft het aan verzoeker dienstvrijstelling toegekend totdat de Beroepscommissie in deze een uitspraak velt.</p> <p>Uit de libellering in het arbeidsreglement blijkt dat het bedrieglijk prikken en/of badgen voor zichzelf als een zware fout wordt aanzien die het onderling vertrouwen tussen werkgever en werknemer zo ernstig ondermijnt dat alle verdere professionele samenwerking onmogelijk wordt. Voor contractueel tewerkgestelden rechtvaardigt deze inbreuk volgens het arbeidsreglement zelfs een ontslag om dringende redenen.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Het feit dat verzoeker dit thans in alle toonaarden ontkent ondanks de eerdere andersluidende verklaringen heeft ook zijn gevolgen naar de straftoemeting.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Immers, de op te leggen tuchtstraf moet in een redelijke verhouding staan tot de tenlastegelegde feiten waarbij er tevens rekening moet worden gehouden met de noodzakelijke vertrouwensrelatie die er tussen een werknemer en een werkgever dient te bestaan.</p> <p>De beslissing van de tuchtoverheid waarbij aan verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege wordt opgelegd is bijgevolg gestoeld op in rechte en in feite juiste motieven en is in redelijkheid verantwoord.</p>
214 (5)	Diefstal	Ontslag van ambtswege	09/04/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Samenstelling van tuchtorgaan</u></p> <p>Betrokkene stelt dat de beslissing van de tuchtoverheid tot herneming van de tuchtrechtelijke vervolging onwettig is.</p> <p>Hiervoor haalt betrokkene de volgende argumentatie aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het tuchtorgaan dat de beslissing tot herneming van de tuchtrechtelijke vervolging heeft genomen, is op dezelfde wijze samengesteld als het tuchtorgaan dat eerder de beslissing tot het ontslag heeft genomen;</li> <li>- de beslissing van het tuchtorgaan tot het ontslag werd vernietigd bij beslissing van de Beroepscommissie van 27 juni 2014, die zich hiervoor o.m. beriep op het feit dat: <ul style="list-style-type: none"> <li>o de tuchtoverheid, eerder dan zich onpartijdig op te stellen, meegaat in de vooringenomenheid die bij de tuchtonderzoeker bestaat en zij er niet over waakt dat betrokkene een onafhankelijke en onpartijdige behandeling van de tuchtprocedure krijgt.</li> <li>o de tuchtoverheid de verplichte geheime stemming, voorgeschreven als substantiële vormvereiste, miskende en daardoor ook de belangen van de betrokkene, gezien de geheime stemming niet</li> </ul> </li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>alleen wordt opgelegd ter bescherming van de vrije en onafhankelijke uitoefening van het stemrecht, maar evenzeer in het belang van het betrokken personeelslid.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtoverheid bij de herneming van de tuchtrechtelijke vervolging wel overging tot het aanstellen van een andere tuchtonderzoeker, maar zonder zichzelf hierbij in vraag te stellen.</li> <li>- het gebrek aan onpartijdigheid en onafhankelijkheid in hoofde van de tuchtoverheid kan niet geremedieerd worden door een nieuwe tuchtonderzoeker aan te stellen, een nieuw tuchtonderzoek te voeren en een nieuwe tuchtbeslissing – door hetzelfde tuchtorgaan – te nemen en derhalve is de beslissing onwettig.</li> </ul> <p>De tuchtoverheid betwist niet dat het tuchtorgaan, dat tot de herneming van de tuchtrechtelijke vervolging in zake besloot, op dezelfde wijze was samengesteld als het tuchtorgaan dat aan betrokkene de eerste maal de tuchtsanctie van ontslag van ambtswege heeft opgelegd.</p> <p>Uit het dossier blijkt dat het geviseerde tuchtorgaan bevoegd was om als tuchtoverheid op te treden.</p> <p>In casu leidt het inroepen, door betrokkene, van partijdigheid van de gehele tuchtoverheid ertoe dat de tuchtrechtelijke afhandeling van het dossier, zijnde de herneming van de tuchtrechtelijke vervolging, onmogelijk wordt en het uitoefenen van de decretaal opgelegde tuchtbevoegdheid niet meer mogelijk is.</p> <p>In overeenstemming met de vaste rechtspraak van de Raad van State is het onpartijdigheidsbeginsel van toepassing op organen van actief bestuur die deelnemen aan het besluitvormingsproces in tuchtzaken, voor zover de naleving van dat beginsel verenigbaar is met de eigen aard, inzonderheid de eigen structuur van de tuchtoverheid. Het beginsel is dus van toepassing voor zover de uitoefening van</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>de tuchtbevoegdheid daardoor niet onmogelijk wordt en de normale werking van het bestuur daardoor niet verlamd wordt.  Het algemene rechtsbeginsel van continuïteit van de openbare dienst is hieraan eveneens niet vreemd.</p> <p>Uit bovenvermelde vaststellingen dient geconcludeerd te worden dat hier het tuchtorgaan, in haar huidige samenstelling die decretaal is vastgelegd, de enige tuchtrechtelijke bevoegde instantie is om tot herneming van de tuchtrechtelijke vervolging tegenover betrokkene te besluiten.</p> <p>De Beroepscommissie dient vast te stellen dat dit middel faalt.</p> <p><u>2. Onbevoegdheid van de tuchtonderzoeker</u></p> <p>De tuchtonderhorige voert aan dat de bestreden beslissing zou gesteund zijn op een tuchtonderzoek dat gevoerd werd door een onbevoegde tuchtonderzoeker. Hij meent dat het onderzoek door de secretaris/provinciegriffier moest gevoerd worden.</p> <p>Uit het dossier blijkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtoverheid beslist om een ambtenaar van een ander bestuur te belasten met het tuchtonderzoek, het opstellen van het tuchtverslag en de samenstelling van het tuchtdossier;</li> <li>- in een daaropvolgende zitting de tuchtoverheid beslist <ul style="list-style-type: none"> <li>o terug te komen op haar eerdere beslissing in die zin dat ze de ambtenaar van het andere bestuur, op diens verzoek, ontheft van de opdracht als tuchtonderzoeker. Reden hiervoor is dat er tussen de beide besturen nog geen formele overeenkomst is tot het aanstellen van leidinggevenden ten opzichte van personeelsleden van het andere bestuur;</li> </ul> </li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<ul style="list-style-type: none"> <li>○ een ambtenaar van het eigen bestuur in dit dossier te belasten met het tuchtonderzoek, het opstellen van het tuchtverslag en de samenstelling van het tuchtdossier;</li> <li>- de ambtenaar van het andere bestuur, in de tijd die verliep tussen de twee vermelde beslissingen van de tuchtoverheid, geen daden heeft gesteld in het kader van de opdracht als tuchtonderzoeker waarmee hij door de tuchtoverheid werd belast.</li> </ul> <p>Volgens de decretale bepalingen is het de secretaris/provinciegriffier die belast is met het tuchtonderzoek, het opstellen van het tuchtverslag en de samenstelling van het tuchtdossier.</p> <p>Deze regelgeving mag te dezen evenwel niet strikt geïnterpreteerd worden.</p> <p>Eenzijds heeft de Beroepscommissie in haar beslissing van 27 juni 2014 vooringenomenheid vastgesteld in hoofde van de tuchtonderzoeker.</p> <p>Anderzijds stelt artikel 1, §1, derde lid, van het tuchtprocedurebesluit dat de tuchtoverheid bevoegd is om te oordelen of er, bij kennisneming van de feiten, een schijn van partijdigheid kan zijn in hoofde van de decretaal voorziene tuchtonderzoeker. Als de tuchtoverheid oordeelt dat er sprake is van een mogelijke partijdigheid, wijst ze een andere tuchtonderzoeker aan.</p> <p>Onpartijdigheid is een door de rechtspraak en rechtsleer gehanteerd algemeen rechtsbeginsel waaraan de overheden – zo ook een tuchtoverheid – zich dienen te houden. De tuchtoverheid dient dan ook bij het aanstellen van een tuchtonderzoeker te vermijden dat er sprake kan zijn van een mogelijke partijdigheid in hoofde van de tuchtonderzoeker.</p> <p>Gegeven bovenstaande en de beslissing van de Beroepscommissie van 27 juni 2014 waarbij in hoofde van de tuchtonderzoeker, vooringenomenheid wordt vastgesteld,</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>getuigt het van behoorlijk bestuur wanneer de tuchtverheid een andere ambtenaar dan de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker aanstelt.</p> <p>Immers, mocht de tuchtverheid opnieuw de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker aangesteld hebben, riskeerde zij opnieuw geconfronteerd te worden met het argument van vooringenomenheid in hoofde van de tuchtonderzoeker, waardoor de rechten van betrokkene opnieuw zouden geschonden worden.</p> <p>Artikel 1, §1, derde lid, van het tuchtprocedurebesluit geeft evenwel niet expliciet aan welke hoedanigheid de tuchtonderzoeker die de decretaal voorziene tuchtonderzoeker vervangt, dient te hebben.</p> <p>De rechtsleer stelt dat de persoon die de functie van tuchtonderzoeker waarneemt ertoe moet gerechtigd zijn om de functie van secretaris/provinciegriffier, voorzitter van de raad of leidinggevende waar te nemen (M. Landtsheere, F. Blomme, K. Gijssel, De tuchtprocedure in lokale besturen, Vanden Broele, p 38).</p> <p>In casu betekent dit dat de betrokken ambtenaar dient gerechtigd te zijn om de functie van secretaris/provinciegriffier waar te nemen opdat hij als tuchtonderzoeker kan aangesteld te worden.</p> <p>Zoals blijkt uit de door de Beroepscommissie op de hoorzitting opgevraagde stukken is de betrokken ambtenaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- houder van een universitair diploma;</li> <li>- bij de tuchtverheid tewerkgesteld als departementshoofd;</li> <li>- staat hij in de hiërarchische structuur van het bestuur onmiddellijk onder de secretaris/provinciegriffier.</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Gezien deze persoon beschikt over een universitair diploma, heeft hij toegang tot de functies behorende tot niveau A en, bij uitbreiding, ook tot de functies van de decretale graden, waartoe de functie van secretaris/provinciegriffier behoort.</p> <p>Dit impliceert dat deze gerechtigd is om de functie van secretaris/provinciegriffier waar te nemen en bijgevolg in aanmerking komt om aangesteld te worden als tuchtonderzoeker.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit middel faalt.</p> <p><u>3. Het tuchtonderzoek schendt het onafhankelijkheidsbeginsel, het onpartijdigheidsbeginsel en de rechten van verdediging</u></p> <p>Betrokkene werpt op dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtonderzoeker geen eigen tuchtonderzoek heeft gevoerd maar het onderzoek, zoals gevoerd door de secretaris/provinciegriffier, volledig heeft overgenomen en zich enkel daarop heeft gesteund;</li> <li>- gezien de Beroepscommissie in haar beslissing van 27 juni 2014 heeft gesteld dat de toenmalige tuchtonderzoeker, zijnde de secretaris/provinciegriffier, zich niet onpartijdig en onafhankelijk opstelde en geen onderzoek à charge en à decharge heeft gevoerd.</li> </ul> <p>Het laatste tuchtonderzoek voldoet daardoor evenmin aan deze vereisten en dit gevoerde onderzoek is een schijnonderzoek.</p> <p>De Beroepscommissie wijst erop dat zij in haar beslissing van 27 juni 2014 de partijdigheid in hoofde van de secretaris/provinciegriffier en voormalige tuchtonderzoeker heeft gehaald uit het gegeven dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uit het proces-verbaal van een gesprek bleek dat hij, in volle tuchtonderzoek, bevestigt dat betrokkene zal ontslagen worden;</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- uit de tuchtbeslissing bleek dat hij, na het voeren van zijn tuchtonderzoek, een antwoordnota heeft opgemaakt die nooit tegensprekelijk werd gemaakt doch waarnaar de tuchtbeslissing verwees waarmee de tuchtoverheid er een element van haar overweging om te komen tot de eerdere tuchtbeslissing van maakte.</li> </ul> <p>De beslissing van de Beroepscommissie van 27 juni 2014 houdt dan ook niet in dat alle daden in het tuchtonderzoek gesteld door de voormalige tuchtonderzoeker met een vooringenomenheid behept zijn.</p> <p>Verder dient aangegeven te worden dat er geen enkele bepaling is die voorschrijft dat de stukken, die reeds werden aangewend in een eerdere tuchtprocedure, integraal geweerd of voor onbestaande moeten gehouden worden wanneer de eerdere tuchtbeslissing werd vernietigd en vervolgens wordt besloten om de tuchtvordering te hernemen.</p> <p>Uit het dossier blijkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtonderzoeker <ul style="list-style-type: none"> <li>o dezelfde vragen aan dezelfde personeelsleden als de voormalige tuchtonderzoeker heeft gesteld. Allen bleven bij hun eerdere verklaringen;</li> <li>o aan persoon X eigen vragen worden gesteld verwijzende naar de door hem geformuleerde verklaringen aan de verbalisanten en ook bij de eerdere verklaringen blijft;</li> </ul> </li> <li>- betrokkene zich bij diens ondervraging door de huidige tuchtonderzoeker beroept op zijn zwijgrecht;</li> <li>- geen enkel proces-verbaal van de onderzoeksdaden wijst op enige vooringenomenheid noch partijdigheid in hoofde van de huidige tuchtonderzoeker.</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De huidige tuchtonderzoeker heeft zich inderdaad bediend van dezelfde vragen ten aanzien van de personeelsleden - collega's van betrokkene als de voormalige doch daaruit kan niet afgeleid worden dat de huidige tuchtonderzoeker het tuchtonderzoek volledig heeft overgenomen van de vorige tuchtonderzoeker.</p> <p>De huidige tuchtonderzoeker heeft alle eerder vernoemde personen opnieuw persoonlijk gezien en gesproken. Daarmee hebben zij allen de kans gekregen om nieuwe/andere elementen aan te brengen in het tuchtonderzoek. Dat deze personen, met uitzondering van betrokkene die zich beroept op zijn zwijgrecht, bij hun eerder standpunt blijven is niet tegen te stellen aan de huidige tuchtonderzoeker.</p> <p>Uit het dossier blijkt ook dat het onderzoek van de huidige tuchtonderzoeker resulteert in een eigen tuchtverslag zodat er van een schijnonderzoek geen sprake kan zijn.</p> <p>Waar de huidige tuchtonderzoeker geen andere personeelsleden ondervraagt dan de voormalige impliceert niet dat zijn tuchtonderzoek niet à charge en à decharge zou zijn gevoerd.</p> <p>Uit het dossier blijkt dat betrokkene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- werd uitgenodigd tot de hoorzitting per aangetekende brief die vermeldt dat <ul style="list-style-type: none"> <li>o conform artikel 5, §2, tweede lid, van het tuchtprocedurebesluit, hij het recht heeft om het horen van getuigen te vragen;</li> <li>o hij, conform art 5, §3, van het tuchtprocedurebesluit, 10 dagen vóór de hoorzitting dient aan te geven welke getuigen hij wenst op te roepen en waarover deze getuigen een verklaring dienen te geven;</li> </ul> </li> <li>- pas op de hoorzitting gewag maakt van het feit dat hij andermaal vaststelt dat tal van andere dan de door de tuchtonderzoeker ondervraagde medewerkers, niet werden verhoord;</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- op de hoorzitting – hoewel te laat – alsnog niet vraagt om de door hem opgenoemde niet verhoorde personeelsleden op te roepen als getuige;</li> <li>- bij zijn ondervraging tijdens het tuchtonderzoek een beroep doet op zijn zwijgrecht terwijl hij ook daar de kans heeft gekregen om hieromtrent iets te melden aan de tuchtonderzoeker.</li> </ul> <p>Bijgevolg stelt de Beroepscommissie vast dat betrokkene alle kansen heeft gekregen om andere dan de door de tuchtonderzoeker ondervraagde medewerkers als getuige op te roepen doch heeft hij ervoor gekozen om stil te zitten, wat niet kan tegengesteld worden aan de tuchtoverheid.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit middel faalt.</p> <p><u>4. Schending van de rechten van verdediging wegens niet vermelden van een tuchtstraf in het tuchtverslag</u></p> <p>Volgens betrokkene zijn de rechten van verdediging geschonden om reden dat het tuchtverslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een zware tuchtstraf voorstelt;</li> <li>- geen concrete tuchtstraf vordert, minstens voorstelt;</li> <li>- de decretale bepalingen in 5 tuchtsancties voorzien, maar geen onderscheid maken tussen lichte en zware tuchtstraffen.</li> </ul> <p>Uit het dossier blijkt dat de tuchtonderzoeker in conclusie van zijn tuchtverslag aangeeft dat diefstal een ernstige tekortkoming van de beroepsplichten inhoudt, de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt en indruist tegen de deontologische code van het bestuur.</p> <p>Artikel 3, §1, van het tuchtprocedurebesluit stelt dat het tuchtonderzoek resulteert in een tuchtverslag dat al de nuttige gegevens over de feiten en de omstandigheden bevat zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kan oordelen over de verdere tuchtvervolgning.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dit impliceert dat de tuchtonderzoeker in zijn verslag de overweging zal maken of een tuchtstraf aangewezen is, zonder daarbij in te gaan op een voorstel van strafmaat. Het bepalen van een mogelijke straf en strafmaat gaat verder dan de onderzoeksopdrachten en behoort tot de autonome beslissingsbevoegdheid van de tuchtoverheid (M. Landtsheere, F. Blomme en K. Gijssel, De tuchtprocedure in lokale besturen, Vanden Broele - p. 43).</p> <p>Bovendien bindt een eventueel tuchtvoorstel in het tuchtverslag de tuchtoverheid hoe dan ook niet, en is in beginsel, niet onontbeerlijk op voorwaarde dat het tuchtverslag zelf voldoende duidelijke en richtinggevende vaststellingen bevat die het bestuur de nodige appreciatiemogelijkheden biedt (M. Landtsheere, F. Blomme en K. Gijssel, De tuchtprocedure in lokale besturen, Vanden Broele, p. 43).</p> <p>Verder haalt betrokkene aan dat de decretale bepalingen geen onderscheid maken tussen lichte en zware straffen, wat erop neer komt dat hij niet kon inschatten wat de tuchtonderzoeker in zijn tuchtverslag bedoelde met de vermelding 'een zware tuchtstraf'.</p> <p>De decretalen bepalingen voorzien in 5 tuchtstraffen en rangschikken deze aflopend van licht naar zwaar zijnde de blaam, de inhouding van salaris, de schorsing, het ontslag van ambtswege en de afzetting.</p> <p>Gezien deze aflopende rangschikking en gezien het tuchtverslag gewag maakt van een 'zware tuchtstraf' kon betrokkene weten dat hiermee niet de blaam of de inhouding van salaris werd bedoeld.</p> <p>Daar het tuchtverslag ook spreekt over het ontstaan van een totale vertrouwensbreuk kon de tuchtonderhorige eveneens weten dat hiermee ook niet de schorsing, zijnde een middelzware straf, werd bedoeld. Een totale vertrouwensbreuk in hoofde van de tuchtoverheid vermag niet hersteld te zijn door een personeelslid een tijd van de werkvloer te verwijderen.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Wat betrokkene in deze blijkt te vergeten is dat hij tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens diefstal. Bovendien heeft betrokkene deze diefstal bekend op de eerste hoorzitting. Diefstal is een strafrechtelijk te beteugelen feit, hier met verzwarende omstandigheden, waardoor betrokkene kon weten dat met een zware straf een ontslag van ambtswege werd bedoeld.</p> <p>Hieruit blijkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtonderzoeker in zijn tuchtverslag op afdoende wijze de overweging heeft gemaakt dat een tuchtstraf aangewezen is én in welke richting een tuchtstraf zou kunnen gaan, in het bijzonder een zware tuchtstraf waarmee het tuchtverslag komt te voldoen aan de bepaling van artikel 3, §1, van het tuchtprocedurebesluit;</li> <li>- de tuchtonderzoeker niet verplicht is om een voorstel van strafmaat in zijn tuchtverslag te vermelden;</li> <li>- Betrokkene kon weten dat met een zware tuchtstraf zoals vermeld in het tuchtverslag het ontslag van ambtswege werd bedoeld.</li> </ul> <p>De Beroepscommissie ziet bijgevolg niet in dat betrokkene geschaad is in zijn rechten van verdediging om reden dat de tuchtonderzoeker geen voorstel van strafmaat in zijn tuchtverslag heeft vermeld.</p> <p>5. <u>De beslissing van de tuchtoverheid is onwettig</u></p> <p>a) aanwezigheid van een raadslid in het tuchtorgaan</p> <p>Betrokkene werpt op dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een raadslid verontschuldigd was bij het nemen, door het tuchtorgaan, van de beslissing tot het hernemen van diens tuchtprocedure;</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- het raadslid bijgevolg niet meer kon aanwezig zijn bij de beraadslagingen met betrekking tot zijn tuchtdossier op de verdere zittingen van het tuchtorgaan;</li> <li>- het raadslid aanwezig was bij de beraadslagingen en het nemen van de beslissing omtrent het 'voorstel van besluit', zodat de betrokken beslissing niet rechtsgeldig genomen is.</li> </ul> <p>Uit het dossier blijkt dat het raadslid enkel bij de beslissing tot het hernemen van de tuchtprocedure jegens betrokkene verontschuldigd was. Bij het nemen van de andere beslissingen met betrekking tot de zaak van betrokkene was het raadslid wel aanwezig.</p> <p>De Raad van State heeft met betrekking tot de samenstelling van de tuchtoverheid al herhaaldelijk geoordeeld dat het recht van verdediging vereist dat een lid van de tuchtoverheid dat niet heeft deelgenomen aan de hoorzitting, zich moet onthouden van deelname aan de beraadslaging en stemming inzake het opleggen van een tuchtstraf (zie o.m. RvS Louwie, nr. 186.809, RvS Payen, nr. 155.366, RvS Coura, nr. 21.511).</p> <p>In het arrest Roos, nr. 149.026 heeft de Raad van State geoordeeld dat er evenmin enige bepaling bestaat welke een lid van de tuchtoverheid dat niet heeft deelgenomen aan de beslissing over het inleiden van een tuchtprocedure, maar die wel de hoorzittingen heeft bijgewoond, verbiedt om ook deel te nemen aan de beraadslagingen en besluitvorming over de op te leggen tuchtmaatregel.</p> <p>De essentie is dus dat de tuchtoverheid bij het beraadslagen over en het nemen van de tuchtbeslissing uit dezelfde personen moet zijn samengesteld als wanneer het de betrokkene heeft gehoord (RvS De Maeyer, nr. 166.235).</p> <p>Gezien het raadslid aanwezig was op de hoorzitting is het hem ook toegestaan aanwezig te zijn bij de beraadslaging over en het nemen van de tuchtbeslissing.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit middel faalt.</p> <p>b) Onwettigheid van bestreden stuk (tuchtbeslissing)</p> <p>Betrokkene werpt de onwettigheid van de bestreden tuchtbeslissing op. Hiervoor beroept hij zich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in hoofdorde: op het feit dat het bestreden stuk niet als een uittreksel uit de notulen kan aanzien worden, gezien er geen beslissing uit blijkt, zodat, met toepassing van art. 51, 5<sup>de</sup> lid GD, art. 62, 7<sup>de</sup> lid van het OCMW-decreet en art. 51, 5<sup>de</sup> lid PD, de erin opgenomen beslissing geen rechtsgevolgen kan hebben;</li> <li>- in subsidiaire orde: voor het geval dat het stuk als een uittreksel van de notulen gekwalificeerd wordt, op het feit dat uit dit uittreksel niet blijkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>o welk voorstel van besluit aan het tuchtorgaan is voorgelegd;</li> <li>o dat het 'voorstel van besluit' dat aan betrokkene ter kennis werd gebracht overeenstemt met het voorstel van besluit waarover het tuchtorgaan heeft gestemd;</li> <li>o dat er (slechts) 1 voorstel van besluit bestond;</li> <li>o dat het tuchtorgaan een beslissing heeft genomen;</li> <li>o wat de beslissing van het tuchtorgaan inhoudt.</li> </ul> </li> </ul> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat het bestreden stuk 'de' notulen van de zitting van het tuchtorgaan betreffen, gezien de agenda van deze zitting slechts 1 punt bevat nl. 'Beslissing in tuchtdossier X.'. In dergelijk geval zijn 'de' notulen van de zitting gelijk aan een uittreksel van de notulen gezien 'de' notulen geen beslissingen omtrent andere agendapunten kunnen bevatten.</p> <p>Art. 51, 5<sup>de</sup> lid, van het GD, art. 62, 7<sup>de</sup> lid, van het OCMW-decreet en art. 51, 5<sup>de</sup> lid, van het PD, stellen dat de beslissingen van het tuchtorgaan worden opgenomen in de notulen en alleen die beslissingen rechtsgevolgen kunnen hebben.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Nu is komen vast te staan dat het bestreden stuk de notulen vormt van de zitting datum X, dient nagegaan te worden welke rechtsgevolgen de tuchtbeslissing genereert/kan genereren.</p> <p>Betrokkene werpt op dat uit de tuchtbeslissing niet blijkt welk 'voorstel van besluit' aan het tuchtorgaan ter stemming voorlag.</p> <p>In haar syntheseverweerschrift stelt de tuchtverheid dat dit voorstel van besluit uiteraard enkel kan gaan om het voorstel van tuchtbesluit, zoals dit deel uitmaakt van het administratief dossier en aan de Beroepscommissie werd voorgelegd en betrokkene hier uiteraard ook kennis van heeft.</p> <p>De Beroepscommissie concludeert dat uit het dossier blijkt dat betrokkene kennis heeft van 'een' voorstel van besluit doch dat niet komt vast te staan, en ook niet kan komen vast te staan, dat het haar gekende voorstel van besluit overeenstemt met hetwelk ter stemming aan het tuchtorgaan werd voorgelegd. Immers het 'voorstel van besluit' waarover de tuchtverheid heeft gestemd is in de notulen van de tuchtbeslissing niet in extenso opgenomen, noch is dit voorstel aan de notulen gehecht met verwijzing in de notulen dat het voorstel van besluit er integraal deel van uitmaakt.</p> <p>Zelfs al mocht de overeenstemming tussen het gestemde voorstel van besluit en het aan betrokkene betekende voorstel van besluit kunnen nagegaan worden en er overeenstemming zou zijn – quod non -, dan nog is het aan haar betekende stuk niet te aanzien als de betekende tuchtbeslissing, daar dit stuk de stemmingsuitslag niet vermeldt, waardoor dit betekende stuk de status van een loutere ontwerpbeslissing heeft.</p> <p>Betrokkene stelt dat uit de tuchtbeslissing niet blijkt dat er (slechts) 1 voorstel van besluit bestond.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Ook hier stelt de Beroepscommissie vast dat niet kan nagegaan worden of er slechts 1 voorstel van besluit bestond gezien de tuchtbeslissing hieromtrent in geen enkel opzicht iets stipuleert.</p> <p>Betrokkene werpt op dat uit de notulen niet blijkt dat het tuchtorgaan een beslissing heeft genomen en wat de beslissing van het tuchtorgaan inhoudt.</p> <p>Het besluit van de beslissing van het tuchtorgaan luidt: 'Daarmee is het voorstel aangenomen.'</p> <p>Zoals bovenvermeld aangegeven valt niet vaststaand na te gaan welk voorstel aan het tuchtorgaan werd voorgelegd, wat het voorstel inhoudt, of er meer dan één voorstel is, etc.; kortom, het besluit van deze beslissing is nietszeggend. Nergens blijkt eruit dat de tuchtverheid betrokkene de tuchtstraf van ontslag van ambtswege oplegt.</p> <p>Om die reden kan dergelijk non-besluit dan ook geen enkel rechtgevolg hebben, gezien er niet kan uit afgeleid worden/niet uit blijkt welk rechtsgevolg dit dan zou mogen zijn.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit middel gegrond is.</p> <p>c) Niet afdoende motivering bestreden beslissing</p> <p>Uit het dossier, aangevuld met de door de Beroepscommissie aan de tuchtverheid opgevraagde stukken, blijkt dat de bestreden tuchtbeslissing geen enkele motivatie bevat, noch een feitelijke, noch een juridische.</p> <p>Hierdoor is het voor de betrokkene onmogelijk om ook maar enig middel te zijner verdediging te putten uit de tuchtbeslissing. Dat gegeven wordt nog versterkt door</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>het feit dat betrokkene ook geen middelen te zijner verdediging kon putten uit het hem betekende tuchtbesluit – zijnde voorstel van besluit - gezien dit stuk een loutere ontwerpbeslissing betreft, daar het stuk geen stemmingsuitslag bevat.</p> <p>Door de afwezigheid in het tuchtbeslissing van enige motivatie kunnen niet alleen de door betrokkene vermelde opgeworpen middelen niet behandeld worden, maar schendt de tuchtbeslissing hiermee ook de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.</p> <p>Nochtans is het de evidentie zelve dat een tuchtbeslissing een bestuurshandeling is, gezien het bij uitstek een eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking betreft, die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor een bestuurde.</p> <p>Bijgevolg is de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen van toepassing op een tuchtbeslissing. De omzendbrief B.A. 2000/08 bij deze wet geeft de tuchtbeslissing dan ook aan als een van de voorbeelden waarop deze wet van toepassing is.</p> <p>De tuchtbeslissing doorstaat de toetsing aan de wet op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen geenszins, gezien ze geen enkele motivatie bevat en door dat gebrek aan motivatie de rechten van verdediging van betrokkene geschonden worden.</p> <p>Bijgevolg moet de Beroepscommissie vaststellen dat de bestreden tuchtbeslissing vanwege die niet-motivering behept is met een substantiële nietigheid, omdat ze geen enkele motivatie bevat en daarmee de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen schendt.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit middel gegrond is.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De gegrondheid van het beroep heeft in toepassing van art. 142, 4<sup>de</sup> lid, van het GD, art. 141, 4<sup>de</sup> lid, van het OCMW-decreet en art. 138, 4<sup>de</sup> lid, van het PD, de vernietiging van de tuchtbeslissing tot gevolg.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
215 (6)	Diefstal	Ontslag van ambtswege	27/06/2014 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Al dan niet toepassen bestuurlijke lus</u></p> <p>Bij arrest nr. 230.025 van 29 januari 2015 heeft de Raad van State het besluit van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken van 5 december 2013 vernietigd waarbij de beslissing van de tuchtoverheid houdende het ontslag van ambtswege van betrokkene X, wordt vernietigd.</p> <p>De Raad van State heeft de beslissing van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vernietigd, omdat in die beslissing het niet toepassen van de bestuurlijke lus onvoldoende werd gemotiveerd.</p> <p>De bevoegdheid van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken is gewijzigd met ingang van 1 januari 2013. De hervormingsbevoegdheid is wat betreft nieuwe tuchtorders na die datum ingeruild voor een vernietigingsbevoegdheid met een mogelijke toepassing van een zogenaamde bestuurlijke lus.</p> <p>De nieuwe lezing van artikel 142 van het GD, art. 141 OCMW-decreet en art. 138 PD luidt als volgt:</p> <p>“ ...</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Binnen zestig dagen na de dag van ontvangst van het tuchtdossier spreekt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken zich uit over het beroep. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken deelt de datum waarop ze het tuchtdossier heeft ontvangen, mee aan de tuchtoverheid en de indiener van het beroep.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken kan de oorspronkelijke termijn van zestig dagen tweemaal verlengen met een termijn van zestig dagen. Ze brengt, voor het verstrijken van de termijn van zestig dagen, de tuchtoverheid en het personeelslid op de hoogte van de verlengde termijn.</p> <p>Onverminderd de termijn bedoeld in het eerste en tweede lid, kan de Beroepscommissie voor Tuchtzaken de tuchtoverheid in de gelegenheid stellen om binnen een bepaalde termijn een onwettigheid in de bestreden beslissing te herstellen. In voorkomend geval deelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken partijen mee op welke wijze het beroep verder wordt behandeld na kennisname van de beslissing van de tuchtoverheid tot herstel van de onwettigheid en uiterlijk na het verstrijken van deze termijn om de onwettigheid te herstellen.</p> <p>Indien de Beroepscommissie voor Tuchtzaken het beroep gegrond verklaart, vernietigt zij de bestreden beslissing. ..."</p> <p>De gewijzigde bepaling is het gevolg van twee amendementen die op het ontwerp van decreet zijn ingediend. De beknopte toelichting daarbij leest als volgt: "..."</p> <p>Het hervormingsrecht van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken, als orgaan van actief bestuur, wordt met betrekking tot de straftoemeting niet langer als wenselijk beschouwd en wordt daarom afgeschaft. In de nieuwe regeling behoudt de Beroepscommissie haar vernietigingsbevoegdheid en kan ze in het kader van de problematiek van de bestuurlijke lus, bij tussenbeslissing, de</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>tuchtoverheid in de gelegenheid stellen om onwettigheden te herstellen. In de tussenbeslissing waarbij de termijn om uitspraak te doen wordt verlengd, kan beslist worden dat de tuchtoverheid binnen een termijn een onwettigheid kan herstellen.</p> <p>...”</p> <p>In de parlementaire bespreking is geen verdere toelichting terug te vinden. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken heeft in het kader van haar vernietigingsbevoegdheid, al dan niet gekoppeld aan de mogelijke toepassing van de zogenaamde bestuurlijke lus, minder dan voorheen op grond van de hervormingsbevoegdheid de mogelijkheid om zelf (procedurele) onwettigheden te herstellen. De (herstelde) lokale autonomie van de plaatselijke besturen heeft voor gevolg dat zij (terug) zelf verantwoordelijk zijn voor het mogelijks herstel van (procedurele) onwettigheden.</p> <p>De problematiek van de toepassing van de bestuurlijke lus heeft aldus niet enkel betrekking op het onderscheid tussen de herstelbare en de onherstelbare gebreken, maar ook wie welke herstelbare gebreken kan herstellen. Evenmin wijzigt de aard van de bevoegdheid de natuur van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken blijft een orgaan van actief bestuur en is geen (onderdeel van een) administratief rechtscollege.</p> <p>Uit de lezing van de tekst van art. 142, derde lid, GD, art. 141, derde lid, OCMW-decreet en art. 138, derde lid, PD, blijkt dat de Beroepscommissie voor Tuchtzaken de oorspronkelijke tuchtoverheid in de gelegenheid “kan” stellen om binnen een bepaalde termijn een onwettigheid in de bestreden beslissing te herstellen. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken beschikt aldus over een discretionaire bevoegdheid om al dan niet de zogenaamde bestuurlijke lus toe te passen. De toepassing van de bestuurlijke lus is aldus “facultatief”.</p> <p>De omstandigheid dat de Beroepscommissie over een discretionaire bevoegdheid bij de toepassing van de herstelbaarheid bedoeld in artikel 142 van het GD, art. 141</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>van het OCMW-decreet en art. 138 van het PD beschikt, doet er geen afbreuk aan dat zij de weigering tot toepassing ervan deugdelijk moet motiveren.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt daarbij vooreerst vast dat een beslissing tot vernietiging van de tuchtbeslissing voor gevolg heeft dat de zaak terug aan de beoordeling van de lokale tuchtverheid wordt voorgelegd. De lokale tuchtverheid beschikt daarbij over de mogelijkheid om de besluitvorming te hernemen, integraal dan wel vanaf het ogenblik waarop een onregelmatigheid is vastgesteld. Een vernietiging van de tuchtbeslissing sluit aldus geen herstelkans door de lokale tuchtverheid uit. In die zin wordt dezelfde doelstelling bereikt als welke de zogenaamde bestuurlijke lus voor ogen heeft.</p> <p>Meer dan in het kader van een bestuurlijke lus beschikt de lokale tuchtverheid in het geval van een vernietigingsbeslissing over de vrijheid om de vastgestelde onregelmatigheden te remediëren naar eigen inzichten, dan wel om de door de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vastgestelde onregelmatigheden te betwisten. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken behoudt dan weer zelf haar volledige beoordelingsbevoegdheid om de nieuwe herstelde tuchtbeslissing te beoordelen in het geval het personeelslid gebruikmaakt van het recht om een beroep in te dienen.</p> <p>Er lijkt in bovengenoemd arrest te worden aangegeven dat de bestuurlijke lus desgevallend slechts kan toegepast worden, nadat alle argumenten van de beroepsindiener en mogelijke onregelmatigheden zijn onderzocht. Zo wordt in bovengenoemd arrest gesteld dat andere argumentatie moet betrokken worden bij het te bieden rechtsherstel.</p> <p>M.a.w., het toepassen van de zogenaamde bestuurlijke lus zou bovendien slechts zinvol zijn wanneer het herstel van de vastgestelde onregelmatigheid niet enkel tot gevolg heeft dat de bestreden tuchtbeslissing niet langer onregelmatig is, maar ook dat de tuchtbeslissing kan gehandhaafd blijven. Vermits de lokale tuchtverheid op</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>diverse wijze gevolg kan geven aan de vastgestelde onregelmatigheden, kan de Beroepscommissie voor Tuchtzaken niet garanderen dat de in het kader van de bestuurlijke lus herstelde tuchtbeslissing niet onregelmatig kan worden bevonden en aldus kan worden gehandhaafd. Een inhoudelijke hervorming van de bestreden tuchtbeslissing gaat volgens de Beroepscommissie voor Tuchtzaken de toepassing van de zogenaamde bestuurlijke lus te buiten.</p> <p>In deze tuchtbeslissing worden twee belangrijke zaken vastgesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- betrokkene werd strafrechtelijk veroordeeld en de tuchtoverheid heeft beslist tot het instellen van een tuchtprocedure;</li> <li>- er wordt gesteld dat de evaluatie sinds de feiten onvoldoende is en de meest elementaire vertrouwensband onherstelbaar verbroken is, wat een verdere samenwerking onmogelijk maakt.</li> </ul> <p>De feiten waarvoor betrokkene werd veroordeeld, waren al geruime tijd aan de tuchtoverheid bekend.</p> <p>De beslissing van de tuchtoverheid vermeldt immers dat betrokkene met de feiten werd geconfronteerd en toegaf de tankkaart van het bestuur te hebben gebruikt voor persoonlijke doeleinden. Er wordt vermeld dat het bestuur wenst dat het gedrag van deze persoon gestraft wordt en hij gedwongen wordt de veroorzaakte schade te vergoeden.</p> <p>Uit het correctioneel vonnis blijkt dat betrokkene (op een voor de Beroepscommissie niet gekende datum) de schade dan ook effectief heeft vergoed.</p> <p>Dat betekent aldus ten overstaan van de werkgever een algehele bekentenis. Uit geen enkel gegeven blijkt – zoals de tuchtoverheid in haar laatste conclusie poneert – dat er slechts sprake was van gedeeltelijke bekentenissen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Het valt niet te begrijpen dat de tuchtoverheid, geconfronteerd met daden die thans als zeer ernstig worden omschreven, gedurende meer dan 2 jaar passief blijft en betrokkene verder laat werken.</p> <p>Het is bovendien al evenmin te begrijpen dat zij na het correctioneel vonnis opnieuw 4 maanden laat verlopen, alvorens een beslissing tot start van een tuchtonderzoek te nemen. De tuchtoverheid kende de feiten tot in detail maar blijkt zelfs na dit correctioneel vonnis, niet haastig.</p> <p>Dit is een schoolvoorbeeld van de schending van de redelijke termijn. Het staat vast dat het afwachten van de strafprocedure onmogelijk is, indien de tuchtoverheid de feiten kan bewijzen zonder strafrechtelijke uitspraak.</p> <p>Zo oordeelde de Raad van State dat het feit dat de betrokken ambtenaar volledige bekentenissen heeft afgelegd en het feit dat het bestuur op grond van het voorafgaand onderzoek duidelijk zicht heeft op het bestaan en de ernst van de feiten, ertoe leiden dat de betrokken tuchtoverheid, op grond van de redelijke termijn, de strafrechtelijke uitspraak niet mag afwachten (RvS 19 oktober 2009, nr. 197.017, Van Haandel).</p> <p>De vastgestelde schending van het vereiste van de redelijke termijn heeft niet noodzakelijk het verval van de tuchtbevoegdheid tot gevolg. Het komt aan de lokale tuchtoverheid toe om te beslissen op welke wijze rekening wordt gehouden bij de straftoemeting met de vastgestelde schending van het vereiste van de redelijke termijn. Zulks brengt mogelijkerwijs een inhoudelijke hervorming van de bestreden tuchtbeslissing met zich mee.</p> <p>Hier kan echter vastgesteld worden dat de tuchtoverheid deze argumentatie niet in acht heeft genomen en evenmin heeft beantwoord.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De omstandigheid dat er in de tuchtbeslissing vermeld wordt dat sinds de feiten betrokkene weinig schuldbesef en spijt vertoont, blijkt niet uit het tuchtdossier, noch uit enig ander gegeven. Zaken die geen voorwerp uitmaken van het tuchtdossier kunnen niet in aanmerking worden genomen, en dit is ook zo met betrekking tot een beweerd evaluatiedossier, dat evenmin een onderdeel van het tuchtdossier blijkt te zijn.</p> <p>Bovendien dient vastgesteld te worden dat na de overduidelijke schending van redelijke termijn, er ook een schending is van de materiële en formele motiveringsplicht.</p> <p>Het komt in de eerste plaats aan de tuchtoverheid toe om te oordelen of bepaalde feiten al dan niet als tuchtfeiten te beschouwen zijn. De omstandigheid dat de tuchtoverheid deze feiten als tuchtfeiten kwalificeert, is een beslissing die zij kon nemen. Maar dit betekent niet dat de tuchtoverheid niet moet aangeven waarom deze feiten tuchtfeiten zijn. De erkenning van deze feiten door de tuchtvervolgde, betekent niet dat deze feiten als tuchtfeiten kunnen gekwalificeerd worden.</p> <p>De tuchtoverheid dient een verantwoording te geven waarom feiten en gedragingen te kwalificeren zijn als een tuchtfeit. De schuldvraag maakt een wezenlijk kenmerk uit van het tuchtdossier zonder dewelke geen tuchtstraf kan worden opgelegd.</p> <p>De tuchtoverheid stelt dienaangaande dat de handelingen de waardigheid van het ambt in gedrang brengen en de meest elementaire vertrouwensband onherstelbaar verbroken is, wat een verdere samenwerking onmogelijk maakt.</p> <p>Deze finale motivatie strookt echter niet met de realiteit. Immers, de feiten stonden geruime tijd vast en desondanks blijft betrokkene aan het werk in dezelfde functie. De Beroepscommissie stelt zich de vraag waarom deze feiten niet van dien aard waren dat de vertrouwensband onherstelbaar werd verbroken.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dat wordt in de tuchtbeslissing niet aangegeven noch gemotiveerd. Bovendien blijkt dat betrokkene nog steeds tewerkgesteld is in dezelfde functie; er werd klaarblijkelijk nooit gedacht aan een preventieve schorsing of een andere vorm van dienstvrijstelling, wat doet aannemen dat er niettemin een vertrouwensband is blijven bestaan. Ook omtrent dat gegeven is in de tuchtbeslissing geen enkele motivatie voorhanden.</p> <p>Er is m.a.w. geen enkele afdoende afweging gemaakt om tot het tuchtbesluit en de tuchtsanctie te komen in het licht van de concrete gegevens. De Beroepscommissie kan ingevolge de afschaffing van het hervormingsrecht deze afweging niet meer in de plaats van de tuchtoverheid maken en kan enkel vaststellen dat deze beperkte afweging onvoldoende is in het licht van de voorliggende gegevens.</p> <p>De schending van de redelijke termijn, de schending van de materiële en formele motiveringsplicht en de schending van de vereiste van de geheime stemming waarvoor in het licht van de andere tekortkomingen geen bestuurlijke lus moet overwogen worden, maken het beroep gegrond, zodat dat, met toepassing van art. 142, 4<sup>de</sup> lid GD, art. 141, 4<sup>de</sup> lid, OCMW-decreet en art. 138, 4<sup>de</sup> lid, PD, de vernietiging van de beslissing tot gevolg heeft.</p>
216 (7)	Ongepast gedrag op de werkvloer	Ontslag van ambtswege	12/08/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Schending wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk</u></p> <p><u>Algemeen</u></p> <p>In de Wet van 4 augustus 1996 (B.S. 18.9.1996) betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk - de welzijnswet - is er een hoofdstuk Vbis:</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>“Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk” (de Pestwet).</p> <p>De Pestwet verplicht de werkgevers, de werknemers en derden zich te onthouden van 3 vormen van agressie op het werk: geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Deze begrippen worden omschreven in artikel 32ter Welzijnswet.</p> <p>Art. 32tredecies stelt:</p> <p>[§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.</p> <p>Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32septies en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.</p> <p>De bescherming houdt in dat de werkgever de arbeidsverhouding niet mag beëindigen en de arbeidsvoorwaarden niet op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht.</p> <p>Onder de categorieën van beschermde personen zijn onder meer de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, zoals in casu.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dat beschermingsmechanisme werd ingesteld opdat werknemers die menen het voorwerp te zijn van pesterijen op het werk, hun toestand ter sprake zouden durven brengen zonder represailles te moeten vrezen voor hun beroepsloopbaan.</p> <p>Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die artikel art. 32terdecies heeft ingevoegd in de wet van 4.8.1996, is het de bedoeling van de wetgever geweest om het slachtoffer te beschermen tegen ontslag, omdat hij “een einde wil maken aan de schrik en aan het isolement van het slachtoffer dat ervoor beducht kan zijn dat het door te spreken een reactie op gang brengt die tot zijn of haar ontslag kan leiden” (Parl.St., Kamer, 2001-02, nr. 1583/5, p 34).</p> <p>De bescherming van art.32terdecies geldt slechts t.a.v. maatregelen waarvan kan aangenomen dat ze een reactie zijn op de ingediende klacht.</p> <p>Tegen de werknemer kan daarentegen nog steeds een maatregel worden opgelegd “voor elk feit dat niets te maken heeft met de pesterijen of het geweld waarvan hij/zij het slachtoffer is geweest”.</p> <p>Als tegen een werknemer een maatregel wordt genomen binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht geldt er een vermoeden dat de maatregel een reactie is op de klacht. Op grond van art. 32terdecies, §2, staat het aan de werkgever om het tegenbewijs te leveren, m.a.w. om te bewijzen dat de maatregel geen reactie is op de klacht.</p> <p>Om na te gaan of dit het geval is moet het voorwerp van de klacht vergeleken worden met de motieven waarop de bestreden maatregel steunt (Rvs 24.11.2009, nr. 198.176, De Keye).</p> <p>De bewijslast van de in artikel 32terdecies, §1, bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, cfr. artikel 32terdecies, §2, Welzijnswet, wanneer de</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring. Dat komt erop neer dat de werkgever in die periode moet bewijzen dat het ontslag niet het gevolg is van de klacht van de werknemer wegens pesten.</p> <p>Het einde van de bescherming tegen ontslag of op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden is niet bepaald en duurt langer dan de periode van de omkering van de bewijslast (12 maanden).</p> <p>In dat laatste geval moet de werknemer zelf bewijzen dat het ontslag te maken heeft met het feit dat hij een klacht indiende etc.</p> <p><u>Weerslag van de Pestwet op de tuchtprocedure.</u></p> <p>Het tuchtrechtelijk ontslag en tuchtstraffen die de arbeidsvoorwaarden wijzigen vallen onder het toepassingsgebied van de Pestwet.</p> <p>De wet verbiedt niet elk ontslag of elke wijziging der arbeidsvoorwaarden, maar legt een beperking op t.a.v. de motieven, die vreemd moeten zijn aan de klacht (Rvs 24.11.2009, nr. 198176, De Keye).</p> <p>De bescherming van de Pestwet geldt t.a.v. maatregelen waarvan kan worden aangenomen dat ze een reactie zijn op de ingediende klacht.</p> <p>Om na te gaan of dat het geval is moet het voorwerp van de klacht vergeleken worden met de motieven waarop de bestreden maatregel steunt. Rvs 24.11.2009, nr. 198176, De Keye.</p> <p>Het is de werkgever niet verboden om rekening te houden met feiten die worden aangehaald in de klacht, zolang de maatregel zijn bestaansredenen maar niet vindt in</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>het gedrag dat als pesten wordt omschreven (RvS 26.4.2010, nr.; 203.284, Herreman).</p> <p>De Pestwet belet de tuchtoverheid niet om binnen de verjaringstermijn de tuchtprocedure in te leiden en onderzoeksdaden te stellen, ook al moet de uitspraak van de tuchtbeslissing eventueel worden geschorst tot er duidelijkheid is over de klacht wegens pesten op het werk (RvS 18.1.2011, nr. 210.444, Saenen). Het louter indienen van een klacht wegens pesten op het werk zal daarom niet volstaan om een tuchtstraf te vermijden die gegrond is op tuchtfeiten die bewezen zijn en niet te herleiden zijn tot het indienen van de klacht.</p> <p>De tuchtoverheid dient evenwel het onomstotelijk bewijs te leveren dat zij redenen had die vreemd zijn aan de klacht, m.a.w. dat de tuchtstraf geen reactie is op de klacht (Rvs 24.11.2009, nr. 198176, De Keye). Gelet op de formele motiveringsplicht moeten die redenen blijken uit de beslissing (RvS 16.3.2005, nr. 142.215, Leroy).</p> <p>Ook de Beroepscommissie voor Tuchtzaken en de Raad van State moeten erop toezien wanneer een beroep wordt ingesteld tegen een bestuurshandeling die de Pestwet miskent (RvS 27.5.2008, nr. 183.478, Gillain).</p> <p><u>Huidige casus</u></p> <p>Betrokkene legde klacht neer bij de lokale politie tegen een collega wegens pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.</p> <p>De week daarop legde betrokkene klacht neer tegen betrokken collega wegens pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld bij de externe preventieadviseur.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Het verslag met preventiemaatregelen in het kader van voormelde klacht werd drie maanden later aan de werkgever gestuurd.</p> <p>Op basis van bovengenoemd verslag beslist de tuchtoverheid een week later en dus binnen de 12 maanden na het indienen van de klacht, tot het opstarten van een tuchtprocedure tegen betrokkene.</p> <p>Zoals hierboven gesteld, geldt er een vermoeden dat de maatregel een reactie is op de klacht als deze maatregel wordt genomen “binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht”.</p> <p>Op grond van Art. 32tredecies, §2, is het aan de werkgever om het tegenbewijs te leveren, m.a.w. om te bewijzen dat de maatregel geen reactie is op de klacht.</p> <p>En dit heeft de werkgever hier niet gedaan.</p> <p>1. In de beslissing genomen 6 dagen na ontvangst van het verslag van de preventiedienst- wordt letterlijk gesteld dat het college kennis neemt van het vertrouwelijk verslag van de preventiedienst n.a.v. de klacht die betrokkene had neergelegd.</p> <p>In die beslissing wordt enkel gesteld dat de inhoud van dit verslag getoetst wordt aan de bepalingen, zoals die zijn opgenomen in het arbeidsreglement voor het personeel. De tuchtoverheid stelt ten aanzien van betrokkene, statutair ambtenaar, dat het enkel kan concluderen dat betrokkene tijdens de werkuren een aantal handelingen heeft gesteld die moeten beschouwd worden als zware fouten die een verdere professionele samenwerking kunnen in het gedrang brengen en verwijst daarbij naar het bewuste artikel van het arbeidsreglement.</p> <p>Hieruit kan afgeleid worden dat de start van de tuchtprocedure enkel en alleen gebaseerd was op het verslag van de externe preventiedienst, wat op zich niet verkeerd is.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>2. Het eerste tuchtverslag - in dit tuchtverslag wordt het ontslag van betrokkene voorgesteld - dateert al van acht kalenderdagen na de beslissing om een tuchtonderzoek in te stellen op basis van het verslag van de externe preventiedienst. Daarbij kan de vraag gesteld worden welke bijkomende bewijzen er voorgelegd worden naast het kwestieuze verslag.</p> <p>3. Enkele maanden later oordeelt de tuchtoverheid dat het tuchtverslag een onvoldoende onderzoek inhoudt nopens de ten laste gelegde feiten en beslist om de tuchtonderzoeker te gelasten een bijkomend tuchtonderzoek te voeren, een nieuw tuchtverslag te maken en een bijkomende hoorzitting te organiseren. Ook deze beslissing wijst in de richting dat er behalve het verslag van de externe preventiedienst weinig andere bewijzen zijn.</p> <p>4. Ook in het bijkomend tuchtverslag wordt letterlijk gesteld: "De feiten in verband met betrokkene zoals deze allereerst gebleken zijn uit het preventieverslag en de getuigenissen hierin, alsook het proces-verbaal van klachtneerlegging zijn als volgt..." Veel nieuw bewijs wordt er ook hier niet geleverd.</p> <p>5. In de finale tuchtbeslissing waarbij betrokkene ontslagen wordt, staat nergens expressis verbis een motivatie dat deze beslissing gebaseerd is op feiten die vreemd zijn aan de klacht van betrokkene bij de externe preventiedienst.</p> <p>Dit middel komt dan ook gegrond voor.</p> <p>2. <u>Opstart tuchtprocedure</u></p> <p>2.1. <u>Geen geheime stemming</u></p> <p>Uit de notulen van de zitting van de tuchtoverheid blijkt inderdaad dat de beslissing tot het opstarten van een tuchtprocedure niet bij geheime stemming werd genomen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie neemt echter aan dat elke beslissing determinerend kan zijn zodat bijgevolg aangenomen wordt dat een navolgende beslissing - weze het finaal de tuchtbeslissing - en voor zover deze wel rechtsgeldig is genomen - , de nietigheid van de voorbereidende beslissing(en) dekt omdat dan impliciet doch zeker kan vastgesteld worden dat de tuchtverheid finaal ook daarin oordeelt over de aspecten van alle andere voorbereidende beslissingen (o.a. het aanstellen van de tuchtonderzoeker, de beslissing welk gevolg aan het tuchtonderzoek wordt gegeven, het horen van de betrokkene).</p> <p>Dit standpunt is trouwens bevestigd door de Raad van State (RvS, arrest Verhaeghe, nr. 178.502, 10 januari 2008) en in een vorige beslissing van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken (Beslissing Beroepscommissie voor Tuchtzaken nr. 163 van 19 maart 2013).</p> <p>Voorwaarde is dat er een rechtsgeldige beslissing tussenkomt vooraleer de verjaringstermijn van 6 maanden, zoals bepaald in art. 130, §1, GD, art. 129, §1 OCMW-decreet en art. 126, §1 PD verstrijkt.</p> <p>In casu is de eerste stemming die wel bij geheime stemming is genomen, de beslissing van de tuchtverheid om de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker te gelasten verder diepgaand onderzoek te verrichten en een nieuw tuchtverslag en een bijkomende hoorzitting te organiseren.</p> <p>Deze beslissing werd bij geheime stemming genomen en ligt minder dan 6 maanden na de kennisname van de feiten door de tuchtverheid via het verslag van de externe preventiedienst.</p> <p>Er is m.a.w. binnen zes maanden na kennisname van het laatst in aanmerking komende feit een rechtsgeldige beslissing tussengekomen, die de eerdere nietige beslissing kon dekken zodat de termijn van zes maanden niet is overschreden en de tuchtvordering niet verjaard is.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dit middel is dan ook niet gegrond.</p> <p>2.2. <u>Schijn van vooringenomenheid in hoofde van tuchtonderzoeker</u></p> <p>Hier stelt beroeper dat de tuchtoverheid tot het besluit kwam nog voordat enig onderzoek werd gevoerd, wat volgens hem op vooringenomenheid en partijdigheid wijst.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat de tuchtoverheid ter zitting kennis nam van het vertrouwelijk verslag van de externe preventiedienst n.a.v. de klacht van beroeper tegen een collega wegens aanhoudende pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk.</p> <p>Volgens de Beroepscommissie voor Tuchtzaken is de inhoud van dit uitgebreid verslag van de externe preventiedienst een voldoende reden om een tuchtonderzoek te starten, onder voorbehoud van wat gesteld werd onder 1.</p> <p>Dit middel komt dan ook niet gegrond voor.</p> <p>3. <u>Verplichte vermeldingen in brief tot kennisgeving van de opstart van de tuchtprocedure aan betrokkene</u></p> <p>Artikel 1, §1, van het Tuchtprocedurebesluit stelt onder meer: “De tuchtoverheid brengt het betrokken personeelslid onmiddellijk op de hoogte van haar beslissing tot het opstarten van een tuchtonderzoek, met vermelding van de aard van de feiten en de datum van vaststelling of kennisneming van de feiten.</p> <p>In deze kennisgeving doet de tuchtoverheid een zo duidelijk mogelijke opgave van de feiten die gebeurlijk als tuchtinbreuken zouden kunnen worden gekwalificeerd en waarover precies een onderzoek uitsluitel moet brengen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Beroeper werd, zowel via aangetekend schrijven als via gewone brief, verwittigd van de beslissing van de tuchtverheid tot het opstarten van een tuchtprocedure tegen hem, wegens “Het stellen van handelingen die moeten worden beschouwd als zware fouten die een verdere professionele samenwerking in het gedrang kunnen brengen”, en tot de aanstelling van de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker. Daarin wordt duidelijk gesteld dat het tuchtonderzoek er komt nadat de tuchtverheid kennis kreeg van het vertrouwelijk verslag van de externe preventiedienst n.a.v. de klacht die betrokkene had neergelegd. Daarin wordt verder gesteld dat de inhoud van dit verslag getoetst werd aan de bepalingen in het arbeidsreglement voor het personeel en dat de tuchtverheid enkel kan concluderen dat beroeper tijdens de werkuren een aantal handelingen heeft gesteld die moeten beschouwd worden als zware fouten die een verdere professionele samenwerking in het gedrang kunnen brengen.</p> <p>De bepaling uit artikel 1, §1, Tuchtprocedurebesluit is niet op straffe van nietigheid voorgeschreven en uit het verder verloop van de tuchtprocedure blijkt dat beroeper via brief kennis kreeg van het tuchtverslag van de tuchtonderzoeker, waarin duidelijk geformuleerd wordt waarover de tuchtprocedure gaat.</p> <p>Dit middel komt dan ook niet gegrond voor.</p> <p><u>4. Geen beslissing waarin kennis genomen wordt van het tuchtverslag en waarin gesteld wordt dat de tuchtprocedure al dan niet verder zal worden gezet</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat dit inderdaad het geval is.</p> <p>De tuchtverheid neemt formeel - bij wijze van een beslissing - kennis van het tuchtverslag en bijhorend tuchtdossier en kan hierbij de tuchtonderzoeker uitnodigen voor een mondelinge toelichting, cfr. art. 3, §2, en 13 Tuchtprocedurebesluit.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Art. 3. stelt:  “§ 1. Het tuchtonderzoek resulteert in een tuchtverslag dat al de nuttige gegevens over de feiten en de omstandigheden bevat zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kan oordelen over de verdere tuchtvervolgung.  § 2. De tuchtonderzoeker kan toelichting geven over zijn bevindingen. Hij is niet aanwezig bij de beraadslaging en de beslissing door de tuchtoverheid.”</p> <p>Die formele vaststelling is noodzakelijk om de naleving van de voorgeschreven termijnen voor de verdere tuchtvervolgung te kunnen vaststellen, in overeenstemming met art. 5, §1, Tuchtprocedurebesluit.</p> <p>Art. 5, § 1, stelt:  “Na de afronding van het tuchtonderzoek wordt het tuchtverslag samen met het tuchtdossier voorgelegd aan de tuchtoverheid die binnen een termijn van twee maanden oordeelt over het gevolg dat zij geeft aan de voorgelegde zaak. Indien een beslissing uitblijft, wordt de tuchtoverheid geacht af te zien van de verdere vervolgung en kan geen tuchtstraf meer opgelegd worden voor de ten laste gelegde feiten.  De beslissing om geen vervolgung in te stellen wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid.”</p> <p>Cfr. art. 5, §1, Tuchtprocedurebesluit moet de tuchtoverheid dus binnen twee maanden na de kennisname van het tuchtverslag oordelen welk gevolg zij geeft aan de voorgelegde zaak.</p> <p>Ofwel beslist de tuchtoverheid om af te zien van verdere vervolgung, ofwel om de tuchtprocedure voort te zetten.</p> <p>Deze termijn van twee maanden is een vervaltermijn en veronderstelt een onweerlegbaar vermoeden dat wordt afgezien van de tuchtvervolgung bij termijnoverschrijding (er is dan geen tuchtstraf meer mogelijk voor dezelfde feiten).</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Hierdoor wordt vermeden dat het lot van betrokkene te lang onzeker blijft. Het afdwingen van de voorziene termijn is nodig om te vermijden dat een beslissing uit blijft en een toestand van rechtsonzekerheid wordt gecreëerd.</p> <p>Alleen in het geval de tuchtoverheid beslist om geen vervolging in te stellen moet dit schriftelijk meegedeeld worden aan betrokkene. Dit om te vermijden dat de betrokkene in onwetendheid blijft over de al dan niet verdere vervolging.</p> <p>In het andere geval is er geen bijzondere vormvereiste opgelegd. Het personeelslid zal van de beslissing tot vervolging op de hoogte worden gebracht via de oproeping voor de hoorzitting.</p> <p>In casu besliste de tuchtoverheid dat betrokkene zal gehoord worden op datum X. Hij werd daarvoor drie weken eerder uitgenodigd via aangetekend schrijven, dus dit alles binnen twee maanden na het tuchtverslag.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat uit de formulering van het uittreksel uit de notulen van de zitting kan afgeleid worden dat de tuchtoverheid beslist heeft de tuchtprocedure verder te zetten, waarbij verwezen wordt naar het tuchtrapport dat zal aanwezig zijn op het tijdstip van het horen.</p> <p>5. <u>Tuchtonderzoek en het tuchtverslag gebeurden niet onpartijdig en niet grondig.</u></p> <p>5.1. <u>Het tuchtonderzoek gebeurde niet onpartijdig</u></p> <p>Het onpartijdigheidsbeginsel is een ongeschreven beginsel van behoorlijk bestuur. Het is van toepassing op tuchtoverheden én op personen belast met het voorafgaand onderzoek.</p> <p>Van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtoverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend (zie Leus K., "Het</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>zorgvuldigheidsbeginsel” in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006, 114-115).</p> <p>Een tuchtonderzoek moet objectief gebeuren. Dit betekent een onderzoek van alle elementen ten voordele en ten nadele. Dat is hier gebeurd.</p> <p>Subjectieve onpartijdigheid wordt vermoed tot bewijs van tegendeel. Men moet de vooringenomenheid steeds in concreto aantonen.</p> <p>Hier worden geen bewijzen naar voren gebracht dat dat het geval zou zijn in hoofde van de tuchtonderzoeker.</p> <p>De Beroepscommissie oordeelt dat er, uit het verloop van de procedure, geen aanwijzingen zijn dat de tuchtonderzoeker het onderzoek niet op een neutrale en correcte wijze zou hebben gevoerd.</p> <p>De collega van beroeper, die een vriend zou zijn van de tuchtonderzoeker, werd door de tuchtoverheid ontslagen.</p> <p>De Beroepscommissie meent dan ook dat dit opgeworpen middel niet gegrond is.</p> <p>Behoudens andersluidend voorschrift is de tuchtoverheid niet verplicht om mee te delen welke tuchtstraf wordt overwogen, ook al zal zij doorgaans verplicht zijn om mee te delen dat “een tuchtstraf” wordt overwogen.</p> <p>Het formuleren van een strafvoorstel is aan te bevelen, zodat het personeelslid weet wat er eventueel boven het hoofd hangt en zich hiertegen kan verweren.</p> <p>Dit middel is niet gegrond.</p> <p>5.2. <u>Het tuchtonderzoek gebeurde niet grondig.</u></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deze stelling kan de Beroepscommissie voor Tuchtzaken volgen met verwijzing naar wat onder 1. werd gesteld.</p> <p>Wel moet opgemerkt worden dat tijdens het onderzoek voorafgaand aan het tuchtverslag de rechten van verdediging, zoals die gelden in de tuchtprocedure voor de bevoegde overheid, niet van toepassing zijn.</p> <p>Behoudens andersluidend voorschrift moet bijgevolg tijdens het vooronderzoek het personeelslid niet worden gehoord, moet van een verhoor geen verslag worden opgesteld en moet het verhoor van getuigen niet op tegenspraak gebeuren.</p> <p><u>6. De termijn om de uiteindelijke beslissing te nemen, in overeenstemming met artikel 11 Tuchtprocedurebesluit, werd niet nageleefd.</u></p> <p>Art. 11, § 1 bepaalt:  “De tuchtoverheid doet binnen twee maanden na het afsluiten van het proces-verbaal van de laatste hoorzitting, of van niet-verschijnen, uitspraak over de op te leggen tuchtmaatregel.  Indien geen uitspraak wordt gedaan binnen die termijn, wordt de tuchtoverheid geacht af te zien van vervolging voor de feiten die de betrokkene ten laste worden gelegd.”</p> <p>Deze termijn neemt een aanvang bij de kennisname tegen ontvangstbewijs of bij het verstrijken van de zeven dagen na ontvangst van het pv, dus maximaal 15 dagen na de hoorzitting.</p> <p>Dergelijke bepaling is vereist om betrokkene binnen een redelijke termijn rechtszekerheid te geven over zijn lot. De termijn van twee maanden is ruim voldoende om na de verhoren te beraadslagen en een beslissing te nemen.</p> <p>Bij betwisting zal het bestuur moeten aantonen dat de termijn werd nageleefd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Zodra er gedurende meer dan twee maanden bijvoorbeeld geen of geen bijkomende hoorzitting wordt voorzien, en er ook geen uitspraak wordt betekend, mag het betrokken personeelslid ervan uitgaan dat de voorgeschreven termijn verstreken is.</p> <p>Het al dan niet redelijk karakter van de tijd om een besluit te nemen moet in de totaliteit van de procedure worden bekeken, waarbij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vaststelt dat de tuchtverheid besliste om een nieuw tuchtonderzoek te voeren, waardoor ze aantoon kritisch te staan t.a.v. het verslag van de tuchtonderzoeker en daarbij oog te hebben voor de belangen van beroeper.</p> <p><u>7. Schending evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>De tuchtverheid beschikt over een discretionaire macht bij het bepalen van de - decretaal voorziene - sancties, binnen de perken van de redelijkheid en de evenredigheid.</p> <p>Bij de straftoemeting mag en moet de tuchtverheid rekening houden met o.m. de ernst van de feiten. De tuchtstraf moet in een redelijke verhouding staan tot de ernst van de fout en de graad van verstoring van de orde binnen de dienst. Hoe ernstiger de feiten, hoe zwaarder de straf.</p> <p>Daarbij speelt ook de weerslag van de feiten op het aanzien van de dienst bij het publiek.</p> <p>Bij ontleding van het verslag van de externe preventiedienst stelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vast dat er een aantal maatregelen voorgesteld worden op niveau van de organisatie, op teamniveau, en op niveau van het individu. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat deze voorstellen best bestudeerd worden en verwerkt worden via evaluatie- en/of functioneringsgesprekken.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p><b>II. Beoordeling van de feiten</b></p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p> <p>Het ontslag van ambtswege lijkt hier niet op zijn plaats, vooral gelet op wat onder 1. werd geformuleerd.</p>
217 (8)	Verkopen van goederen bestuur voor eigen rekening	Preventieve schorsing met inhouding van 50% van het salaris	30/06/2015 Beroep ontvankelijk doch ongegrond	<p><b>I. Proceduremiddelen</b></p> <p>1. <u>Rechtmatigheid preventieve schorsing</u> De Beroepscommissie stelt vast dat op vlak van de procedure de artikelen 131 tot 136 GD, de artikelen 130 tot 135 OCMW-decreet en de artikelen 127 tot 132 PD m.b.t. de preventieve schorsing in het algemeen en hier specifiek m.b.t. de preventieve schorsing bij hoogdringendheid met intrekking van wedde, nageleefd werden, evenals de termijnen die erin gestipuleerd worden.</p> <p>Artikel 131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD bepalen: “Als tegen een personeelslid een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek loopt en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst, kan de tuchtoverheid het personeelslid preventief schorsen bij wijze van ordemaatregel, al dan niet met inhouding van salaris.”</p> <p>Er zijn dus 2 cumulatieve voorwaarden:</p> <p>1) tegen het personeelslid moet een tucht- of strafonderzoek lopen. De tuchtvordering wordt meestal als ingesteld beschouwd op het ogenblik dat de bevoegde tuchtoverheid duidelijk de intentie laat blijken dat het personeelslid zich voor de tuchtoverheid moet verantwoorden met het oog op het nemen van een tuchtsanctie.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dit wordt niet betwist en dit tuchtonderzoek heeft geleid tot de tuchtsanctie van ontslag van ambtswege;</p> <p>2) zijn aanwezigheid moet onverenigbaar zijn met het belang van de dienst. De preventieve schorsing is geen tuchtstraf maar een tijdelijke, bewarende ordemaatregel in het belang van de dienst, in afwachting van het resultaat van het tucht- en/of strafrechtelijk onderzoek.</p> <p>Een dergelijke ordemaatregel houdt geen oordeel in over de schuld van het personeelslid, maar beoogt enkel de goede werking van de dienst veilig te stellen, doorgaans in afwachting van de bevindingen van het tucht- of strafrechtelijk onderzoek.</p> <p>In dit geval wordt als argument naar voren gebracht dat de ernst, de aard en het herhaald karakter evenals zijn functie als ploegleider ervoor zorgen dat zijn verdere aanwezigheid op het werk tijdens de tuchtprocedure onverenigbaar zou zijn met het belang van de dienst.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich in deze motivering vinden.</p> <p>Artikel 135 GD, art. 134 OCMW-decreet en 131 PD bepalen:  “(§ 1.) Voor de tuchtoverheid beslist tot een preventieve schorsing, al dan niet met inhouding van salaris, hoort ze de betrokkene.</p> <p>(§ 2.) In hoogdringende gevallen kan de tuchtoverheid de preventieve schorsing al dan niet met inhouding van salaris onmiddellijk uitspreken, met de verplichting het personeelslid binnen acht dagen na de uitspraak te horen over de preventieve schorsing, en in voorkomend geval over de inhouding van salaris. De preventieve schorsing vervalt als ze niet wordt bevestigd binnen vijftien dagen nadat de betrokkene is gehoord.”</p> <p>Bij het nemen van dergelijke maatregelen moet de hoorplicht worden gerespecteerd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De preventieve schorsing verwijdert het personeelslid tijdelijk uit zijn functie en is dus een ernstige maatregel, daar zij inbreuk pleegt op de rechten die de betrokkene put uit zijn/haar benoeming. Het voorlopig karakter van de verwijdering uit de dienst verandert niets aan de ernst van de maatregel.</p> <p>Een preventieve schorsing kan niet worden opgelegd zonder het personeelslid te horen, ongeacht of de preventieve schorsing al dan niet gepaard gaat met een inhouding van salaris.</p> <p>De termijnen, bepaald in art. 135, §2, GD, art 134, tweede lid OCMW-decreet en art. 131 PD, werden hier nageleefd.</p> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat de voorwaarden om een preventieve schorsing uit te spreken, hier aanwezig zijn.</p> <p>2. <u>Intrekking van salaris</u></p> <p>Betrokkene stelt dat bij deze preventieve schorsing geen intrekking van salaris kon gebeuren omdat hij op het ogenblik van de beslissing tot preventieve schorsing met intrekking van salaris een arbeidsongevallenvergoeding kreeg en geen salaris.</p> <p>Uit bijkomende informatie van de tuchtoverheid blijkt wat volgt.</p> <p>Het arbeidsongeval is door de arbeidsongevallenverzekeraar Ethias aanvaard voor een periode die dateert van voor het moment dat de preventieve schorsing is ingegaan. Op het moment van de preventieve schorsing viel hij dus niet onder de arbeidsongevallenregeling.</p> <p>De beroeper was op het moment dat de preventieve schorsing werd opgelegd niet aan het werk. Hij had daarvoor een dienstvrijstelling van zijn chef toegekend gekregen.</p> <p>En dit in afwachting van de beslissing tot preventieve schorsing.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie is van oordeel dat dienstvrijstelling gelijk staat met dienstactiviteit, temeer daar de beroeper ook een loon uitbetaald heeft gekregen voor die periode.</p> <p>Daaruit leidt de Beroepscommissie af dat de tuchtoverheid de preventieve schorsing kon laten gepaard gaan met intrekking van salaris.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
218 (9)	<p>-Werk verlaten tijdens diensturen</p> <p>-Tijdens diensturen stellen van niet arbeidsgerelateerde handelingen</p>	Inhouding salaris met 10% gedurende 1 maand	24/06/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Het tuchtonderzoek is niet op een objectieve en neutrale manier gebeurd.</u></p> <p>Beroeper stelt dat er geen onderzoek van alle elementen ten voordele en ten nadele van hem is gevoerd.</p> <p>Dat de tuchtonderzoeker op een zeer onzorgvuldige manier te werk is gegaan en de zagezegde feiten niet getoetst heeft aan objectieve gegevens.</p> <p><u>Het principe van de onpartijdigheid (of het gebrek eraan) van de tuchtonderzoeker</u></p> <p>Het onpartijdigheidsbeginsel is een ongeschreven beginsel van behoorlijk bestuur. Het is van toepassing op tuchtoverheden én op personen belast met het onderzoek. Een tuchtonderzoek moet objectief gebeuren. Dit betekent een onderzoek van alle elementen ten voordele en ten nadele.</p> <p>Van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtoverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend (zie Leus K., "Het</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>zorgvuldigheidsbeginsel” in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006,114-115).</p> <p>De tuchtonderzoeker voert zijn opdracht autonoom uit.</p> <p>Subjectieve onpartijdigheid wordt vermoed tot bewijs van het tegendeel. Men moet de vooringenomenheid steeds in concreto aantonen.</p> <p>Hier worden geen bewijzen naar voren gebracht door de beroeper dat dit het geval zou zijn in hoofde van de tuchtonderzoeker.</p> <p>Bij nazicht van de evolutie van dit tuchtdossier stelt de Beroepscommissie vast dat het onderzoek gestart is met een melding van een niet-geïdentificeerd personeelslid dat beroeper en een collega tijdens de diensturen in afvalcontainers op zoek gingen naar materiaal voor eigen gebruik of voor doorverkoop.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft daarna - in zijn streven naar waarheidsvinding - een aantal getuigen gehoord die bevestigden vernomen te hebben van beroeper en een collega dat ze tijdens de diensturen biljetten gevonden hadden in het containerpark en ermee naar de bank waren geweest.</p> <p>Dat beroeper daarna stelde dat zijn versie, zoals verklaard aan diverse getuigen, dat ze het geld gevonden hadden in het containerpark, een grapje was en dat zij de biljetten gevonden had in een school, doet niets af van de objectiviteit van het onderzoek van de tuchtonderzoeker.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft zelfs bij zijn strafvoorstel gesteld dat de tuchtoverheid, alvorens te beslissen tot een tuchtstraf, kon overwegen of een alternatieve bestraffing mogelijk was in die zin dat beroeper zijn engagement tot zijn werkgever kan aantonen en blijkt kan geven dat hij het vertrouwen waard is.</p> <p>De Beroepscommissie oordeelt dat er uit het verloop van de procedure geen aanwijzingen zijn dat de tuchtonderzoeker het onderzoek niet op een neutrale en correcte wijze zou hebben gevoerd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie is dan ook van oordeel dat dit opgeworpen middel niet gegrond is.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p><u>De feiten zijn niet bewezen (eerste feit) of zijn geen tuchtfeiten (tweede feit)</u></p> <p>Beroeper stelt dat het eerste feit - het zich begeven, tijdens de werkuren naar het containerpark om er materiaal te zoeken voor eigen gebruik of doorverkoop - niet bewezen is.</p> <p>Eerst verklaart beroeper dat hij en zijn collega het geld gevonden hebben in een dampkap in het containerpark - hierbij kan verwezen worden naar de getuigenverklaringen, om daarna te stellen dat dit maar een grapje was en dat ze het geld gevonden hadden op de parking van een schooldomein.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich vinden in de stelling van de tuchtonderzoeker dat beroeper zijn oorspronkelijke versie dat ze het geld gevonden hadden in een dampkap in het containerpark t.a.v. de vervangende ploegbaas heeft bijgestuurd nadat hij vernam dat er een tuchtonderzoek werd opgestart en/of uit vrees beschuldigd te worden van diefstal.</p> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat het eerste feit bewezen is.</p> <p>Beroeper erkent het tweede feit - het zich begeven, tijdens de werkuren, naar een bank om te vragen of de bankbiljetten, gevonden in het afval, nog inwisselbaar waren-, doch stelt in feite dat dit feit geen tuchtfeit is.</p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepspllichten, dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie is van oordeel dat beide feiten kunnen beschouwd worden als schuldige tekortkomingen aan de beroepsplichten want ze maken een inbreuk uit op het arbeidsreglement alsook op de deontologische code van het personeel.</p> <p>Het gaat derhalve om tuchtfeiten.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
219 (10)	Onaangepast gedrag op de werkvloer	Preventieve schorsing voor de duur van de beroepsprocedure	18/5/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Kort feitenrelaas</u></p> <p>Bij beslissing van de tuchtverheid wordt betrokkene de tuchtstraf van het ‘ontslag van ambtswege’ opgelegd. (zie dossier nr. 216) Betrokkene tekent bij de Beroepscommissie beroep aan tegen deze beslissing. De beroeper begint opnieuw te werken maar wordt na drie dagen preventief geschorst voor de duur van de beroepsprocedure, met behoud van salaris, omdat “een normale relatie tussen het bestuur en beroeper op meerdere vlakken erg problematisch geworden zou zijn”.</p> <p>2. <u>Oneigenlijk gebruik van de preventieve schorsing</u></p> <p>Zie over de algemene principes om over te gaan tot preventieve schorsing beroep nr. 217.</p> <p><u>De huidige casus</u></p> <p>Met betrekking tot art. 131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 129 PD. Het tuchtonderzoek was reeds beëindigd met de beslissing tot ontslag van betrokkene, toen betrokkene een week later preventief geschorst werd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De preventieve schorsing moet preventief zijn, d.w.z. dat het een ordemaatregel is die genomen kan worden in afwachting van de afloop van de tuchtprocedure.</p> <p>In casu wordt de preventieve schorsing gebruikt om te beletten dat een personeelslid, na een tuchtbeslissing waartegen hij in beroep is gegaan, opnieuw gaat werken.</p> <p>Met betrekking tot art. 135, §1, GD, art 134, eerste lid OCMW-decreet en art 131, eerste lid PD: beroeper werd niet gehoord.</p> <p>Met betrekking tot art. 135, §2, GD, art. 134, tweede lid OCMW-decreet en art. 131, tweede lid PD, motiveert de tuchtoverheid niet voldoende waarom de door haar uitgesproken preventieve schorsing hoogdringend is.</p> <p>Betrokkene werd ook na de beslissing niet gehoord en de beslissing tot preventieve schorsing werd uiteraard niet bevestigd/bekrachtigd.</p> <p><u>Besluit</u></p> <p>De Beroepscommissie is om bovengenoemde redenen van oordeel dat de tuchtoverheid betrokkene ten onrechte preventief geschorst heeft.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
220 (11)	Afleggen valse verklaring	Ontslag van ambtswege	28-5-2015 Akteverlening beroep zonder voorwerp na	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Akteverlening beroep zonder voorwerp na intrekking kwestieuze raadsbeslissing</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
			intrekking kwestieuze raadsbeslissing	
221 (12)	Onzorgvuldig omgaan met de organisatie van de dienst	Schorsing met inhouding van salaris gedurende drie maanden	5/11/2015 Akteneming afstand van beroep	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Er wordt door de Beroepscommissie akte verleend van de afstand van het beroep.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
222 (13)	Belemmering werking dienst	Ontslag van ambtswege	31/08/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Tuchtonderzoek onregelmatig gevoerd en de tuchtonderzoeker partijdig</u></p> <p>Er is geen enkel element in het dossier dat daarop wijst en de argumenten van de betrokkene zijn absoluut niet pertinent. De veelheid aan beweringen in de zin van “het tuchtonderzoek mist elke objectiviteit en is bijgevolg onwettig” hebben geen inhoud die de lading van de bewering dekt.</p> <p>De Beroepscommissie oordeelde eerder al dat de bewering van vooringenomenheid niet ernstig kan worden genomen, indien daarvan naar redelijkheid geen harde bewijzen kunnen worden geleverd of sterke aanwijzingen kunnen worden voorgelegd. Op subjectieve gekleurde en louter gevoelsmatige beweringen en insinuaties kan het middel niet rechtsgeldig steunen.</p> <p>Van de tuchtonderzoeker moet verwacht worden dat hij een grondig onderzoek voert, zoveel mogelijk relevante feiten à charge en à decharge verzamelt en deze zaken zo volledig mogelijk aan de tuchtoverheid overlegt. Dat is ook gebeurd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De grondige lezing van het tuchtonderzoek toont geenszins aan noch wekt de indruk dat de tuchtonderzoeker daarbij vanuit een vooringenomen standpunt heeft gewerkt.</p> <p>Bovendien heeft de betrokkene de kans gekregen om zijn standpunt uiteen te zetten en zoals de Beroepscommissie al meermaals heeft aangegeven, is er in dit stadium geen wettelijke verplichting tot bijstand door een raadsman. De raadsman van beroeper vond dit trouwens evenmin noodzakelijk.</p> <p>Aldus kan de Beroepscommissie enkel vaststellen dat het tuchtonderzoek grondig en objectief werd gevoerd zodat de tuchtoverheid terdege werd ingelicht en alle elementen à charge en à decharge heeft kunnen beoordelen.</p> <p>Evenzo is de bewering van de betrokkene over de vijandigheid en vooringenomenheid van de getuigen, waardoor deze geen bewijskracht meer zouden hebben, niet aan te houden.</p> <p>Het is misschien logisch dat de betrokkene vijandigheid ziet ten overstaan van diegenen die iets wensen te getuigen – ten bewijze zijn poging tot manipulatie – maar zijn zienswijze stemt daarom nog niet overeen met de realiteit. Het valt op dat alle getuigen vrij coherent maar ook objectief en zonder persoonlijke aanval, de situatie en de moeizame samenwerking met de betrokkene verwoorden in hun getuigenissen.</p> <p>De beroeper heeft niet de moeite gedaan om getuigen op te roepen die bepaalde gegevens hadden kunnen ontcrachten, noch heeft hij klacht neergelegd tegen getuigen.</p> <p>De Beroepscommissie beaamt trouwens de zeer consequente houding van de tuchtoverheid. Er was geen enkel wettelijk beletsel om na de hoorzitting nog getuigen op te roepen. De tuchtoverheid toont daarmee aan dat zij niet over een nacht ijs is gegaan en ten volle rekening houdt met de argumenten van verdediging. De</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>betrokkene heeft deze procedurele evolutie stipt gevolgd en zijn recht van verdediging werd steeds gerespecteerd.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
223 (14)	Zich toe-eigenen van goederen van werkgever	Inhouding van salaris met 20% gedurende één maand	23/10/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De door verzoeker opgeworpen ‘excepties’ werden eveneens opgeworpen voor de tuchtoverheid, die in haar tuchtbesluit al deze vermeende onwettigheden heeft onderzocht.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich bij deze argumentatie van de tuchtoverheid aansluiten en is aldus tevens de mening toegedaan dat er zich geen procedurele fouten hebben voorgedaan die niet zouden gedekt worden door de uiteindelijke tuchtbeslissing en die op één of andere wijze de rechten van verdediging van verzoeker op een ongeoorloofde manier zouden hebben geschonden. Verzoeker toont zulks alleszins niet aan.</p> <p>De tuchtoverheid is in alle redelijkheid en op een zorgvuldige wijze tot de conclusie kunnen komen dat de ten laste gelegde feiten als tuchtfeiten dienen te worden beschouwd en een inhouding van salaris van 20% gedurende één maand rechtvaardigen.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p>De ten laste gelegde feiten worden door verzoeker toegegeven in zijn verhoor door de tuchtonderzoeker.</p> <p>Verzoeker wordt dienvolgens de volgende tuchtinbreuken ten laste gelegd:</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen ambtsuitoefening op een loyale, zorgvuldige en integere wijze op datum X; <ul style="list-style-type: none"> <li>o gebruik van middelen van het openbaar bestuur binnen de diensttijd voor eigen gebruik;</li> <li>o het zich toe-eigenen van goederen die toebehoren aan het bestuur;</li> </ul> </li> <li>- geen ambtsuitoefening op een loyale, zorgvuldige en integere wijze op datum Y; <ul style="list-style-type: none"> <li>o verstoring van de orde;</li> <li>o deloyaal handelen ten aanzien van een leidinggevende;</li> <li>o respectloos en deloyaal handelen ten aanzien van het bestuur.</li> </ul> </li> </ul> <p>De tuchtonderzoeker komt in zijn tuchtverslag op basis van de diverse verklaringen van de betrokken partijen in het dossier, tot de conclusie dat de tuchtfeiten volgens hem bewezen zijn en een ernstige tuchtstraf rechtvaardigen, waarbij een tuchtstraf wordt voorgesteld van 6 maanden schorsing met daarnaast een voorstel om verzoeker in afwachting van de tuchtstraf preventief te schorsen.</p> <p>De verzoeker werd gehoord door de tuchtoverheid en heeft dan tevens een verweerschrift neergelegd.</p> <p>De tuchtoverheid heeft vervolgens geoordeeld dat de ten laste gelegde feiten als tuchtfeiten moeten worden aangehouden en dat deze strafwaardig zijn, doch dat de tuchtstraf kan worden beperkt tot een inhouding van salaris, i.c. inhouding van een bedrag van 20 procent gedurende een termijn van één maand, opgelegd met ingang van de eerste maand die volgt op het definitief worden van de tuchtstraf.</p> <p>Verzoeker kan zich hiermee niet verzoenen en tekent beroep aan bij de Beroepscommissie voor Tuchtzaken waarbij verzoeker de Beroepscommissie verzoekt om de opgelegde tuchtstraf te vernietigen.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie kan zich niet in de plaats te stellen van de tuchtoverheid bij de beoordeling van de voorliggende feiten, maar is in haar beperkt toezicht op een voor haar aangevochten tuchtbeslissing bevoegd om na te gaan of de tuchtoverheid zich bij het nemen van de tuchtbeslissing heeft gestoeld op de juiste feitelijke gegevens, of zij die correct heeft beoordeeld en of zij op grond ervan in redelijkheid tot het besluit is kunnen komen dat de feiten als tuchtfeiten dienden te worden gesanctioneerd en of deze tuchtstraf niet kennelijk onredelijk is.</p> <p>Hierbij dient nog opmerkt dat de Beroepscommissie niet optreedt als een administratief rechtscollege, doch, binnen haar beperkte bevoegdheden, als een orgaan van actief bestuur, zonder volheid van bevoegdheid; hieruit volgt dat zij, om te voldoen aan de haar opgelegde motiveringsverplichting, er niet toe gehouden is al de in beroep aangevoerde argumenten te beantwoorden, doch het volstaat dat zij in de beslissing duidelijk aangeeft door welke redenen zij is verantwoord.</p> <p>Welnu, uit het tuchtrechtelijk onderzoek, dat wel degelijk à charge en à decharge werd gevoerd, is gebleken dat de verzoeker met een dienstvoertuig tijdens de diensturen samen met een collega tot bij hem thuis is gereden en daar materiaal, eigendom van het bestuur, heeft achtergelaten met het oogmerk om zich dit materiaal eigen te maken.</p> <p>Deze tenlastelegging wordt door verzoeker zelf ook niet ontkend.</p> <p>Uit het tuchtonderzoek is verder gebleken dat verzoeker zijn 'oproepingsbrief' heeft opgehangen om zijn collega's, naar eigen zeggen 'te waarschuwen' voor het bestuur. Verder blijkt uit de verklaringen afgelegd door de collega's van verzoeker in het kader van het gevoerde tuchtonderzoek dat verzoeker zich ongepast heeft gedragen tegenover een lid van de tuchtoverheid.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deze feiten kunnen wel degelijk als tuchtfeiten worden aanzien, als tekortkomingen aan de beroepspllichten en de waardigheid van het ambt. De tuchtoverheid heeft hierbij in alle redelijkheid kunnen oordelen dat de ambtsuitoefening van verzoeker niet op een loyale, zorgvuldige en integere wijze is gebeurd.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Met betrekking tot de straftoemeting kan evenmin een kennelijke onredelijkheid worden vastgesteld in hoofde van de tuchtoverheid; waar de tuchtonderzoeker nog een strafvoorstel formuleerde van een schorsing van 6 maanden en verzoeker reeds eerder nog een tuchtstraf kreeg opgelegd, heeft de tuchtoverheid aan verzoeker duidelijk nog een nieuwe kans willen geven bij opleggen van de thans bestreden tuchtstraf van de inhouding van 20% van het salaris gedurende één maand.</p> <p>Hierbij heeft de tuchtoverheid rekening gehouden met alle elementen van het dossier, ook met het feit dat verzoeker volgens de tuchtoverheid een goede werkkraacht is met een ruime kennis. De verzoeker moet de kans krijgen om verder te functioneren binnen de gemeentelijke diensten en een toekomst hebben binnen het bestuur. Hij moet zich concentreren op zijn gewaardeerde professionele kwaliteiten en vermijden dat zijn gedragingen nog het voorwerp kunnen vormen van kritiek.</p> <p>De Beroepscommissie is de mening toegedaan dat ieder van de twee tenlasteleggingen op zich ruim volstaan om de opgelegde tuchtstraf te rechtvaardigen.</p>
224 (15)	Tijdens werkuren handelingen stellen die niet werk gerelateerd zijn	Blaam	12/06/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p>Een voorwaarde opdat het bestuur tuchtrechtelijk zou kunnen optreden is dat de ten laste gelegde feiten kunnen worden gekwalificeerd als tuchtfeiten.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De andere voorwaarden zijn dat de feiten bewezen zijn, niet verjaard zijn, en niet al tuchtrechtelijk vervolgd noch bestraft werden.</p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepslichten, dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst. Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming. Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding. Bijzonder opzet of intentie om te schaden is niet nodig: het loutere feit van een tekortkoming aan de beroepslichten volstaat. De tuchtoverheid moet niet bewijzen dat het personeelslid de wil had om schade te berokkenen. Dat kan wel een rol spelen bij het bepalen van de strafmaat. Niet elke professionele vergissing is echter een tuchtfout. Om vast te stellen of een feit een tuchtinbreuk is moet worden nagegaan of het personeelslid zelf - hetzij opzettelijk, hetzij door nalatigheid - de schuld draagt voor de verstoring van de goede werking van de dienst door dit feit. M.a.w. of hij/zij een beroepsfout heeft gemaakt.</p> <p>De tuchtoverheid beschikt over de discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van een personeelslid als een tekortkoming/tuchtfout moet worden beschouwd. De Beroepscommissie kan zich niet in de plaats stellen van de tuchtoverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden, maar kan wel controleren of de tuchtoverheid regelmatig tot haar voorstelling van de feiten is gekomen en de feiten naar recht en redelijkheid kon kwalificeren als tuchtvergrijpen uitgaande van de door haar vastgestelde feitelijke gegevens.</p> <p>1. <u>Uitvoeren van taken die niet in de planning zijn opgenomen.</u></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Na studie van het tuchtdossier en van de onderscheiden standpunten ter zake acht de Beroepscommissie voor Tuchtzaken bewezen dat betrokkene aanwezig was op een niet werk gerelateerde locatie en aldaar werkzaamheden heeft uitgevoerd die niet in de planning werden voorzien en die ook niet tot diens reguliere takenpakket behoorden en dit zonder enig overleg met de leidinggevende.</p> <p>De Beroepscommissie stelt daarbij vast dat het gebruik van de fleetlogger - die de aanwezigheid van de werknemers op hun werkplaatsen registreert - volledig conform het arbeidsreglement werd gebruikt.</p> <p>Deze feiten kunnen beschouwd worden als tuchtfeiten temeer dat de tuchtonderhorige op de hoogte was en moest zijn van de werkplanning en de correcte uitvoering ervan. Het gaat hier om een tekortkoming aan de beroepsplichten.</p> <p>2. <u>Ongepaste houding tegenover leidinggevendenden.</u></p> <p>Dit wordt niet betwist door betrokkene. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat het diensthoofd betrokkene terecht ter verantwoording riep voor de hoger vermelde feiten. Ook dit gedrag kan beschouwd worden als een tuchtfeit.</p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p> <p><u>Evenredigheidsprincipe</u></p> <p>Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat de tuchtstraf in een redelijke verhouding moet staan tot het tuchtfeit en tot de concrete omstandigheden van de zaak.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Daarbij moet onderzocht worden of de tuchtoverheid alle omstandigheden van het dossier in acht genomen heeft, daarin inbegrepen de aangevoerde verzachtende omstandigheden maar ook de eventuele verzwarende omstandigheden.</p> <p>Betrokkene kreeg de tuchtsanctie van blaam, zijnde de lichtste tuchtstraf. Daarbij werd rekening gehouden met zowel de verzachtende omstandigheid van het blanco tuchtverleden van betrokkene als met de verzwarende omstandigheid dat hij ploegleider was.</p> <p>Als ploegbaas bekleedde betrokkene een voorbeeld- en vertrouwensfunctie, wat tot gevolg heeft dat ten aanzien van hem een strenger verwachtingspatroon geldt en hij bij tuchtrechtelijke inbreuken ook strenger kan worden bestraft.</p> <p>De Beroepscommissie tucht is van oordeel dat de tuchtoverheid hier het evenredigheidsprincipe heeft nageleefd.</p>
225 (16)	<p>-Zich tijdens de werkuren op een bepaalde plaats bevinden zonder te traceren opdracht</p> <p>-Aanwezigheid van koelkast met alcoholische dranken tegen eerder gemaakte afspraken in</p>	Blaam	17/06/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>1. <u>Aanwezigheid op een locatie zonder te traceren opdracht</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken oordeelt dat de aanwezigheid van betrokkene werd vastgesteld via Track-and-Trace.</p> <p>De Beroepscommissie stelt daarbij vast dat het gebruik van de fleetlogger (track &amp; trace), die de aanwezigheid van de werknemers op hun werkplaatsen registreert, conform het arbeidsreglement werd gebruikt.</p> <p>2. <u>De aanwezigheid van een koelkast met alcoholische dranken op de werkplek.</u></p> <p>Ook dit feit wordt niet betwist.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p><u>Evenredigheidsprincipe</u></p> <p>Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat de tuchtstraf in een redelijke verhouding moet staan tot het tuchtfeit en tot de concrete omstandigheden van de zaak. Daarbij moet onderzocht worden of de tuchtoverheid alle omstandigheden van het dossier in acht genomen heeft, daarin inbegrepen de aangevoerde verzachtende omstandigheden maar ook de eventuele verzwarende omstandigheden.</p> <p>Betrokkene kreeg de tuchtsanctie van blaam, zijnde de lichtste tuchtstraf. Daarbij werd rekening gehouden met zowel verzachtende omstandigheden zoals het blanco tuchtverleden en de lange duur van het tuchtonderzoek, als met de verzwarende omstandigheid dat hij als ploegbaas tekort kwam aan zijn beroepslichten.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de tuchtoverheid hier het evenredigheidsprincipe heeft nageleefd.</p>
226 (17)	Verkopen van goederen werkgever voor eigen rekening	Ontslag van ambtswege	11/08/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Niet ontvankelijkheid van de tuchtprocedure</u></p> <p>De beroeper stelt dat de tuchtprocedure niet ontvankelijk is omdat, door zijn pensionering, hij geen ambtenaar meer is en er vanaf deze datum geen geldige tuchtprocedure kan gevoerd worden tegen hem.</p> <p>Op het ogenblik van de start van de tuchtprocedure én op datum van de eigenlijke tuchtbeslissing was de betrokkene derhalve nog steeds statutair ambtenaar en nog niet met pensioen, zodat de ingestelde tuchtprocedure ontvankelijk was.</p> <p>2. <u>Nietigheid van de tuchtprocedure</u></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Beroeper stelt dat de procedure nietig moet verklaard worden wegens de schending van de rechten van verdediging en van het onpartijdigheidsbeginsel en verwijst daarbij naar het niet respecteren van termijnen en het niet horen van de door hem gevraagde getuigen.</p> <p>3. <u>Het niet respecteren van de termijn</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat de termijn van 21 dagen, voorgeschreven door art. artikel 5, §2, Tuchtprocedurebesluit hier door de tuchtverheid niet werd gerespecteerd op het ogenblik dat ze weigerde de hoorzitting uit te stellen na het laattijdig doorsturen van bewijsmateriaal, waarnaar verwezen werd in het tuchtverslag.</p> <p>Art. 5, § 2, al.1, bepaalt: “Bij vervolging wordt het betrokken personeelslid opgeroepen voor de hoorzitting bij de tuchtverheid door overhandiging tegen ontvangstbewijs van de oproepingsbrief of per aangetekende brief tenminste eenentwintig dagen voor de hoorzitting”.</p> <p>Deze oproepingstermijn heeft tot doel het personeelslid in staat te stellen de hoorzitting voor te bereiden, een verdediger te raadplegen, het tuchtdossier in te zien, enz... RvS 26 november 2009 nr. 198.241, Gayse.)</p> <p>Zoals hierboven reeds gesteld geldt deze termijn als minimumtermijn en geldt hij enkel voor de eerste oproeping - zoals in casu - en niet voor eventuele navolgende zittingen.</p> <p>Wanneer er stukken aan het tuchtdossier worden toegevoegd of de tuchtbeslissing wordt uitgebreid, moet de initiële oproepingstermijn van 21 dagen nageleefd worden.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>In casu werden bewijsstukken, waarnaar verwezen werd in het tuchtverslag, initieel niet doorgestuurd aan de beroeper maar slechts via schrijven een week later.</p> <p>De melding van de tuchtoverheid, dat ze geen gebruik zal maken van dit laattijdig doorgestuurd bewijsmateriaal en dat ze zich bij de hoorzitting zal baseren op het tuchtverslag en het tuchtdossier, doet geen afbreuk aan de stelling van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken dat artikel 5, §2, Tuchtprocedurebesluit niet werd nageleefd.</p> <p>Immers, ook in het tuchtverslag wordt melding gemaakt van onder andere deze laattijdig doorgestuurde bewijsstukken, zoals ook in de uitnodiging voor de hoorzitting.</p> <p>In deze stukken staat onder meer vermeld:  “Samengevat is het bewijsmateriaal samengesteld uit (onder meer):  -filmmateriaal, aangeleverd door X  -foto's, genomen door X en Y.</p> <p>4. <u>Het niet horen van getuigen</u></p> <p>De tuchtoverheid is in beginsel niet verplicht om in te gaan op de vraag om bepaalde getuigen te horen. De verplichting om getuigen te horen bestaat slechts wanneer getuigenverhoor nodig is om tot een zorgvuldige feitenvinding te komen. De tuchtoverheid zal geval per geval moeten nagaan of het horen van getuigen nuttig of noodzakelijk is in het licht van het zorgvuldigheidsbeginsel bij de feitenvinding.</p> <p>In casu is de Beroepscommissie voor Tuchtzaken van oordeel dat de tuchtoverheid op basis van het tuchtdossier over voldoende bewijskrachtige gegevens beschikte om de feiten voor bewezen te houden en schendt zij noch de zorgvuldigheidsplicht,</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>noch de rechten van verdediging door niet in te gaan op de vraag van beroeper om getuigen te horen (RvS 9 juli 2008, nr.185.277, De Jonghe).</p> <p>5. <u>Besluit</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat door het niet naleven van de termijn, zoals bepaald in artikel 5, §2, Tuchtprocedurebesluit, de rechten van verdediging van betrokkene geschonden werden. Het niet respecteren van dit algemeen rechtsbeginsel brengt de nietigheid van de tuchtbeslissing met zich mee.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>Na studie van het tuchtdossier komt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken tot de bevinding dat de feiten bewezen zijn. Daarbij wordt verwezen naar de verklaringen van collega's.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat er weinig repliek komt op de bewijsvoering in het tuchtdossier maar dat het accent gelegd wordt op de procedure. Dit middel is derhalve niet gegrond.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
227 (18)	Misbruik van functie	Inhouding salaris met 10% gedurende drie maanden	4/12/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Onzorgvuldig gevoerd tuchtonderzoek</u></p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de summiere en in algemeen geldende bewoordingen gestelde beslissing alle grondslag mist.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Uit het tuchtverslag en al evenmin uit bovengenoemde beslissing, kan worden opgemaakt waarom aan de verklaring van een collega meer belang moet gehecht worden dan aan de verklaring van de betrokkene. Het is niet omdat iemand driemaal zijn verklaring herhaalt, dat dit de geloofwaardigheid ervan doet stijgen.</p> <p>Terecht wijst de betrokkene erop dat dat er inconsistenties zijn in de verklaring van de collega.</p> <p>De Beroepscommissie is te dezen van oordeel dat de tuchtonderzoeker zijn tuchtonderzoek hoofdzakelijk à charge en niet à decharge uitvoerde, wat nochtans essentieel is en een voorwaarde voor een goed tuchtonderzoek.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft geen moeite gedaan om aan te tonen op basis van welke gegevens de verklaring van de betrokkene niet overtuigen en deze van de collega wel overtuigen. Bovendien dient dit ook onderzocht te worden door de tuchtoverheid bij haar beoordeling, maar deze laat dit ook na. De tuchtoverheid beperkt er zich toe te stellen dat de betrokkene de beweringen van de getuigen niet afdoende weerlegt, maar zonder aan te geven waarom zij tot die bevinding komt.</p> <p>Deze veralgemening van de tuchtoverheid strookt niet met haar opdracht ingeval van een tuchtbeslissing. Een behoorlijke bewijsvoering veronderstelt dat de tuchtoverheid voldoende rekening houdt met de argumentatie van het personeelslid omtrent de ten laste gelegde feiten, en motiveert waarom deze argumenten niet correct zijn.</p> <p>Eveneens zonder motivatie stelt de tuchtoverheid dat de betrokkene fundamentele deontologische regels heeft geschonden.</p> <p>Evenmin geeft de tuchtoverheid aan welke fundamentele deontologische regels werden geschonden. Bezwaarlijk kan men aan een personeelslid een inbreuk op een</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>deontologische regel(s) verwijten, als men klaarblijkelijk niet in de mogelijkheid is aan te geven over welke regel het gaat.</p> <p>De tuchtoverheid kan ook bezwaarlijk aannemen dat de omstandigheid dat ook een verwante in het personeelsbestand zat dat door de betrokkene diende gecontroleerd te worden, als een deontologische inbreuk kan beschouwd worden. Uit het dossier blijkt enerzijds niet dat de betrokkene het te controleren personeelsbestand had samengesteld en anderzijds was de leidinggevende daarvan op de hoogte zonder maatregelen te nemen om dit bij te sturen.</p> <p>Los van deze vaststelling erkent de Beroepscommissie dat het in de eerste plaats aan de tuchtoverheid toekomt om te oordelen of bepaalde feiten al dan niet als tuchtfeiten te beschouwen zijn. De omstandigheid dat het bestuur deze feiten als tuchtfeiten kwalificeert, is een beslissing die zij kon nemen.</p> <p>Het komt wel aan de Beroepscommissie toe te oordelen of het aangehouden tuchtfeit aldus kan standhouden.</p> <p>Een tenlastelegging is niet bewezen indien deze uit een loutere bewering blijkt zonder op concrete wijze gestaafd te zijn. De redengeving waarom de tuchtoverheid onvoldoende haar stelling onderbouwt, werd hiervoor uiteengezet.</p> <p>De Beroepscommissie is dan ook van oordeel dat de opgelegde tuchtstraf de redelijkheid voorbij is.</p> <p>Vooreerst is ze niet gesteund op objectieve vaststellingen en bovendien werd ze niet gemotiveerd, essentiële verplichting bij het opleggen van een tuchtstraf.</p> <p>In het licht van de beschreven feitelijke context van deze zaak, komt de Beroepscommissie tot de slotsom dat het bestuur onzorgvuldig heeft gehandeld door onvoldoende aandacht te besteden aan deze fundamentele principes. Een zorgvuldige overheid had minstens, conform haar decretale verplichtingen, moeten</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>wijzen op het beweerd onaanvaardbaar gedrag zodat ze met zekerheid kon vaststellen dat deze feiten een juiste en objectieve grondslag hebben.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
228 (19)	Verkopen van goederen werkgever voor eigen rekening	Ontslag van ambtswege	23/06/2015 Beslissing om bestuurlijke lus toe te passen	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Beslissing niet genomen bij geheime stemming</u></p> <p>De Beroepscommissie heeft dergelijke beslissingen eerder vernietigd (zo onder meer Beslissing nr. 191 van 4 november 2014).</p> <p>De omstandigheid dat deze essentiële substantiële vormvereiste niet werd nageleefd, tast de wettelijkheid van de stemming aan. De geheime stemming werd opgelegd ter bescherming van de vrije en onafhankelijke uitoefening van het stemrecht. Maar deze wijze van stemming is niet enkel ter vrijwaring van voornoemd belang maar eveneens, zo werd reeds meermaals bevestigd door de Raad van State, in het belang van het betrokken personeelslid. Bij gebrek aan naleving van deze substantiële vormvereiste is er voor het personeelslid geen garantie voor objectiviteit en onafhankelijkheid in de beslissingsprocedure. (RvS, nr. 15.281, 04 mei 1972, RvS, nr. 15.920 van 13 juni 1973 en RvS, nr. 19.271, 21 november 1978).</p> <p>Het behoort tot de taak van de Beroepscommissie om te onderzoeken of de beslissingen tot stand kwamen met toepassing van de door de wet vereiste procedure.</p> <p>Art. 142 GD, art. 141 OCMW-decreet en art. 138 PD bepalen dat de Beroepscommissie voor Tuchtzaken de tuchtoverheid in de gelegenheid kan stellen om binnen een bepaalde termijn een onwettigheid in de bestreden beslissing te herstellen. In</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>voorkomend geval deelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken partijen mee op welke wijze het beroep verder wordt behandeld na kennisname van de beslissing van de tuchtverheid tot herstel van de onwettigheid en uiterlijk na het verstrijken van deze termijn om de onwettigheid te herstellen.</p> <p>Alvorens ten gronde te oordelen omtrent het ingestelde tuchtberoep wordt de tuchtverheid aldus in de mogelijkheid gesteld om het gebrek aan geheime stemming recht te zetten.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
229 (20)	Misbruik prikklok	Ontslag van ambtswege	31/08/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>Aan verzoeker worden door de tuchtverheid de volgende feiten ten laste gelegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het herhaaldelijk foutief in- en uitprikken tijdens de middagpauze;</li> <li>- het foutief doorgeven van opleidingsuren;</li> <li>- het prikken van een dienstreis wegens een mazoutlevering thuis.</li> </ul> <p>Uit de beroepsakte blijkt dat betrokkene bepaalde vaststellingen betwist maar ook een reeks vaststellingen niet betwist.</p> <p>In verband met de vaststellingen die hij betwist, hekelt hij de getuigenverklaringen en de wijze waarop deze tot stand kwamen. Ten onrechte wordt dit door hem omschreven als 'het opzetten van een combine' terwijl het toch duidelijk zou moeten zijn dat een hiërarchische overste de mogelijkheid heeft te controleren of de diensturen worden nageleefd. De omstandigheid dat collega's vaststellingen hebben</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>gedaan en dit hebben gecommuniceerd aan de hiërarchische overste, doet daaraan geen afbreuk.</p> <p>De lezing van het dossier leert dat de tuchtverheid op zorgvuldige en objectieve wijze tewerk ging.</p> <p>Evenmin is de aangehaalde omstandigheid dat het prikklok systeem nog niet in het arbeidsreglement is opgenomen, een reden om aan de tuchtverheid onzorgvuldigheid te verwijten. Betrokkene ontkent niet dat hij door de gegeven informatie via infosessies en de opgestelde handleiding op de hoogte was van de werking van dit systeem. Wel integendeel, de Beroepscommissie stelt vast dat hij zelfs zo goed op de hoogte was en wist welke de mogelijkheden waren om dit te omzeilen.</p> <p>Uit de lezing van alle verklaringen blijkt inderdaad dat verzoeker – teneinde zichzelf een voordeel te verschaffen – het systeem van de prikklok heeft gemanipuleerd en dat hij aldus zonder toelating op regelmatige basis het werk heeft verlaten.</p> <p>Ten overvloede kan verwezen worden naar de beweerde ‘afstappingen’ die door hem niet konden worden verricht gelet op zijn louter administratieve functie. Daaromtrent wordt geen verweer gevoerd.</p> <p>Uit de gegevens blijkt ook dat betrokkene diverse keren het bestuur verkeerd heeft ingelicht, zoals met betrekking tot de uren van opleiding en de beweerde dienstreis, en uit geen enkel element blijkt dat dit per vergissing gebeurde. De Beroepscommissie stelt samen met de tuchtverheid vast dat dit wijst op een voortdurende deloyale houding ten overstaan van de werkgever.</p> <p>Gelet op alle elementen mocht de tuchtverheid er in alle redelijkheid van uitgaan dat de feiten correct zijn. De tuchtverheid heeft dan ook in alle redelijkheid kunnen oordelen dat de ten laste gelegde feiten als bewezen kunnen worden beschouwd. De rechten van verdediging werden hierbij volkomen nageleefd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De in het verleden gunstige evaluaties naar waar verwezen wordt, zijn niet dienstdoend. Niet het niveau van presteren van betrokkene staat ter discussie dan wel het feit of hij zonder toelating en mits manipulatie van het registratiesysteem de arbeidsplaats heeft verlaten en dit op zeer regelmatige basis.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast, gelet op de houding van betrokkene en niet in het minst de weerkerende negatieve ingesteldheid, dat de opgelegde tuchtstraf in redelijke verhouding staat tot de ten laste gelegde feiten, waarbij er rekening werd gehouden met de noodzakelijke vertrouwensrelatie die er tussen een werknemer en een werkgever dient te bestaan.</p> <p>Benevens het vastgesteld deloyaal gedrag, ontkent betrokkene de toepassing van artikel 3 van het desbetreffend arbeidsreglement van het bestuur niet, waarin duidelijk wordt aangegeven dat de in deze aangehouden feiten als een grove fout moeten worden aangemerkt.</p> <p>Al deze elementen moeten tevens mee in rekening worden genomen ter bepaling van de tuchtstraf, alsook de vraag of de samenwerking met het bestuur in de gegeven functie nog kan worden verdergezet.</p> <p>Wat dit laatste betreft meent het bestuur dat het noodzakelijke vertrouwen om nog verder te werken definitief werd geschonden.</p> <p>De Beroepscommissie volgt de redenering van de tuchtoverheid dat de bedrieglijke houding inzake het prikken en/of badgen teneinde zichzelf een voordeel te geven, als een zware fout kan worden aanzien die het onderling vertrouwen tussen werkgever en werknemer zo ernstig schokt dat alle verdere professionele samenwerking onmogelijk wordt.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Verzoeker wist, minstens diende te weten, dat een inbreuk op deze voorschriften als een zware fout zou worden aanzien, niet in het minst wegens het repetitief karakter,</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>zodat de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege ook volgens de Beroepscommissie verantwoord is.</p> <p>De beslissing van de tuchtoverheid waarbij aan verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege wordt opgelegd is gestoeld op in rechte en in feite juiste motieven en is in redelijkheid verantwoord.</p>
230 (21)	Tekortkoming beroepsplichten	Preventieve schorsing	10/7/2015 Akteverlening afstand van beroep	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De Beroepscommissie verleent akte van de afstand van het beroep.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
231 (22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Beleidsmatige inmenging in bepaalde dossiers</li> <li>-Inmenging in dagelijkse werking van de sociale dienst</li> <li>-Ongepast gedrag tegenover personeelslid</li> </ul>	Preventieve schorsing	15/09/2015 Door intrekking bestreden beslissing is beroep zonder voorwerp geworden	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat door de intrekking van de bestreden beslissing het beroep zonder voorwerp is geworden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
232 (23)	-Niet respecteren persoonlijke waardigheid van iedereen	Zes maanden schorsing	4/12/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Voeren van objectief tuchtonderzoek</u></p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Het niet naleven van het arbeidsreglement</li> <li>-Gebrek aan loyaliteit t.a.v. werkgever en hiërarchische meerderen</li> <li>- Het uiten van ongeoorloofde meningen, het stellen van eisen en uiten van dreigementen aan hiërarchische meerderen</li> </ul>			<p>Van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtoverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend. (zie Leus K., "Het zorgvuldigheidsbeginsel" in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006, 114-115)</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat het tuchtonderzoek zeer ernstig en grondig gebeurde. Van de tuchtonderzoeker moet immers verwacht worden dat hij een grondig onderzoek voert, zoveel mogelijk relevante feiten à charge en à decharge verzamelt en deze zaken zo volledig mogelijk aan de tuchtoverheid overlegt. De tuchtonderzoeker heeft wel degelijk alle elementen tot in de details onderzocht en niets aan het toeval overgelaten.</p> <p>Bovendien kan opgemerkt worden dat de tuchtonderzoeker zijn onderzoek op zeer objectieve wijze heeft gevoerd en op geen enkel ogenblik de indruk wekt dat daarbij gewerkt wordt vanuit een vooringenomen standpunt, wel integendeel. Het gevoerde tuchtonderzoek is een schoolvoorbeeld hoe dit moet gevoerd worden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling feiten</u></b></p> <p>De gegevens van het dossier tonen aan dat een reeks van zeer concrete feiten worden aangegeven die ten laste van betrokkene kunnen weerhouden worden in de periode van 6 maanden vóór de beslissing tot het opstarten van een tuchtonderzoek, weze het dat deze feiten ook hun oorsprong vinden in een al geruime tijd bestaande problematische werksituatie.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding. Een tuchtstraf kan ook tot doel hebben een algemeen gedrag te straffen zoals wederkerende relationele problemen tussen het personeelslid en zijn collega's of een problematische werksituatie (zie hieromtrent Opdebeek I. en Coolsaet A., 4.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Ambtenarenrecht, II. Rechtspositieregeling, 1. Algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht, Die Keure, 2011, nr. 262).</p> <p>Indien de tuchtoverheid niet enkel geïsoleerde tuchtfouten behoudt, maar een algemeen gedrag of een algemene houding, kan zij ter illustratie van dat gedrag of die houding niet alleen verwijzen naar recente, niet verjaarde tuchtfeiten maar ook naar reeds verjaarde feiten. Indien die voorgaande tuchtfeiten enkel ter illustratie worden vermeld en niet worden betrokken bij de beoordeling van de ernst van de tuchtfeiten en de strafmaat, tast dit de wettigheid van de tuchtstraf niet aan. Aldus kan het bestuur aantonen dat de verweten houding zich ook al vroeger heeft gemanifesteerd. (Opdebeek, o.c., nr. 562).</p> <p>De overheid toont de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgung steunt in de feiten voldoende aan. Deze feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken. De uitleg die betrokkene geeft om deze feiten te weerleggen, is niets meer dan een loutere ontkenning en in die zin op zich al een uiting van nonchalance en gebrek aan betrokkenheid. Dit blijkt ook uit de vraag die betrokkene in zijn beroepschrift stelt, nl. of de tucht niet een beetje een achterhaald orgaan is, daterend vanuit oudsher? (sic)</p> <p>Nadien moet de tuchtoverheid concreet appreciëren of de feiten waarvoor het personeelslid wordt vervolgd, als dusdanig als een tuchtfeit in aanmerking komen. Dat vereist een appreciatie in concreto die verder gaat dan het louter verwijzen naar de gangbare gedragsnormen die een ambtenaar in het algemeen moet nakomen. (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 20)</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de behouden gegevens als tuchtfeiten kunnen behouden worden. De Beroepscommissie acht het onnodig dit hier in extenso te herhalen en onderschrijft de beslissing van de tuchtoverheid hier dan ook.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Immers, alle vastgestelde feiten samen genomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk gerelateerde afspraken. Er kan niet omheen dat betrokkene op systematische en volgehouden wijze, ondanks alle pogingen tot bijsturing en ondersteuning, bepaalde opdrachten weigert uit te voeren volgens de vastgelegde richtlijnen, wat een ernstige tekortkoming uitmaakt in de beroepslichten, zoals dit wordt aangegeven in de eindconclusie van het tuchtonderzoek.</p> <p>De Beroepscommissie volgt de tuchtoverheid waarbij ingezien wordt dat dergelijk gedrag en medegaande gezegden een sfeer van ongerustheid doen ontstaan. Deze ongerustheid en de ermee gepaard gaande aanvallen en discussies brengen ongetwijfeld een verstoring mee van de goede werking van een dienst. In ieder geval is de houding van de tuchtonderhorige manifest in strijd met de duidelijke bepaling van art. 107, §1, en §2, van het GD, art. 106, §1 en §2, van het OCMW-decreet en art. 103, §1 en §2, van het PD.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
233 (24)	Schending deontologische code	Inhouding 10% van het salaris voor een termijn van zes maanden	7/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Schending van beginselen van behoorlijk bestuur</u></p> <p>1.1. <u>Algemeen</u></p> <p>Algemene rechtsbeginselen zijn ongeschreven grondbeginselen die de rechters afleiden uit het rechtssysteem, zoals het beginsel van scheiding der machten, de rechten van verdediging.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>           Beginselen van behoorlijk bestuur zijn een onderdeel van deze algemene rechtsbeginselen: het zijn algemene rechtsbeginselen die betrekking hebben op de wijze waarop bestuursbeslissingen moeten worden voorbereid, genomen en ter kennis gebracht.         </p> <p>           Het zijn concretisering van de algemene beginselen van behoorlijk handelen en van de zorgvuldigheidsnorm van artikel 1382 e.v. BW.         </p> <p>           Het is een reactie van de rechtspraak en rechtsleer op de verruiming van het overheidsoptreden, het ontbreken van sluitende wettelijke regelingen en de groeiende discretionaire bevoegdheid van de overheid.         </p> <p>           Bij de beginselen van behoorlijk bestuur horen het zorgvuldigheidsbeginsel, waaronder onder meer de schending van de motiveringsplicht valt, het onpartijdigheidsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel.         </p> <p> <u>1.2. Schending zorgvuldigheidsbeginsel</u> </p> <p>           Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt de verplichting in voor de tuchtoverheid om de zaak zorgvuldig voor te bereiden, een zorgvuldige beslissing te nemen met kennis van zaken en afweging van belangen en deze beslissing zorgvuldig ter kennis te brengen.         </p> <p>           De Beroepscommissie oordeelt dat nergens uit het dossier blijkt dat in de rechtspleging het zorgvuldigheidsprincipe zou geschonden zijn.         </p> <p> <u>1.3. Schending van de motiveringsplicht</u> </p> <p>           De wet van 29.7.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen verplicht het bestuur ertoe individuele besluiten formeel te motiveren en die motieven tezamen met het besluit zelf ter kennis van de betrokkene brengen.         </p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie oordeelt dat er, uit het verloop van de procedure, geen aanwijzingen zijn dat de tuchtonderzoeker het onderzoek niet op een neutrale en correcte wijze zou hebben gevoerd.</p> <p>1.4. <u>Schending onpartijdigheidsbeginsel</u></p> <p>Het onpartijdigheidsbeginsel is een ongeschreven beginsel van behoorlijk bestuur. Het is van toepassing op tuchtverheden én op personen belast met het voorafgaand onderzoek.</p> <p>Een tuchtonderzoek moet objectief gebeuren. Dit betekent een onderzoek van alle elementen ten voordele en ten nadele. Dit is hier gebeurd.</p> <p>Van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend (zie Leus K., “Het zorgvuldigheidsbeginsel” in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006,114-115).</p> <p>De beschuldigingen van partijdigheid mogen niet in algemene bewoordingen worden aangeklaagd, maar moeten met concrete aanwijzingen aangetoond worden.</p> <p>Subjectieve onpartijdigheid wordt vermoed tot bewijs van tegendeel. Men moet de vooringenomenheid steeds in concreto aantonen.</p> <p>Hier worden geen bewijzen naar voor gebracht dat dit het geval zou zijn in hoofde van de tuchtonderzoeker.</p> <p>De Beroepscommissie oordeelt dat er, uit het verloop van de procedure, geen aanwijzingen zijn dat de tuchtonderzoeker het onderzoek niet op een neutrale en correcte wijze zou hebben gevoerd.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>1.5. <u>Schending evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat de tuchtstraf in een redelijke verhouding moet staan tot het tuchtfeit en tot de concrete omstandigheden van de zaak. Daarbij moet onderzocht worden of de tuchtoverheid alle omstandigheden van het dossier in acht genomen heeft, daarin inbegrepen de aangevoerde verzachtende omstandigheden maar ook de eventuele verzwarende omstandigheden.</p> <p>De tuchtoverheid oordeelt vrij over de aanwezigheid én van verzachtende omstandigheden én van verzwarende omstandigheden én over de impact hiervan bij de concrete straftoemeting. Ze beschikt dus over een discretionaire bevoegdheid. Een discretionaire bevoegdheid is echter geen synoniem van willekeur: het overheidshandelen moet redelijk zijn.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich niet in de plaats stellen van de tuchtoverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden en over de straftoemeting maar kan controleren of de hierboven uitgelegde beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder het evenredigheidsprincipe, toegepast werden.</p> <p>Samengevat kan gesteld worden dat de tuchtoverheid over een discretionaire macht beschikt bij het bepalen van de - decretaal voorziene - sancties, binnen de perken van de redelijkheid en de evenredigheid.</p> <p>In casu is dit middel gegrond, gelet op het gebrek aan bewijs voor de (tucht)feiten.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>1. <u>Feiten zijn niet bewezen en zijn, mochten ze bewezen zijn, geen tuchtfeiten.</u></p> <p>1.1. <u>Principes inzake bewijs in tuchtzaken</u></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Opdat een bestuur tuchtrechtelijk zou kunnen optreden, is onder meer vereist dat de ten laste gelegde feiten bewezen zijn.</p> <p>Zonder schuld geen tuchtstraf: de schuld van het personeelslid is dan ook een wezenlijk bestanddeel van het tuchtrechtelijk strafbaar feit (RvS 24.11.2008, nr. 188.151, X).</p> <p>De tuchtprocedure moet erop gericht zijn om via een voorafgaand onderzoek, de samenstelling van een tuchtdossier en het horen van het personeelslid en eventuele getuigen, de feiten te bewijzen, hun kwalificatie als tuchtfeiten, de ernst ervan, de weerslag op de dienst, enz.</p> <p>Een tuchtstraf kan, rekening houdend met het vermoeden van onschuld, alleen wettig worden opgelegd wanneer de tuchtverheid over voldoende gegevens beschikt om de ten laste gelegde feiten voor bewezen te houden.</p> <p>Uit de motivering moet blijken dat dit het geval is (RvS 5.2.2009, nr. 190.236, Sergeant).</p> <p>Een tuchtstraf gebaseerd op onbestaande of onvoldoende bewezen feiten is onwettig.</p> <p>Net zoals in het strafrecht bestaat er in het tuchtrecht een vermoeden van onschuld. Dat vermoeden geldt voor het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid, zodat de bewijslast op de overheid rust.</p> <p>Toch doet de beroeper er goed aan concrete en toereikende gegevens te verstrekken om aan te tonen, hetzij dat de feiten zich materieel niet hebben voorgedaan of zich materieel onmogelijk hebben kunnen voordoen zoals de overheid het voorstelt, hetzij dat de overheid volgens de regelen der bewijsvoering niet naar recht, met inbegrip van de redelijkheid, haar voorstelling van de feiten uit de gegevens van het tuchtdossier heeft kunnen afleiden.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De tuchtoverheid is bij het verzamelen van bewijsmiddelen gebonden door de algemene beginselen van de bewijsvoering.</p> <p>Indien de toepasselijke regelgeving geen bijzondere bewijsmiddelen voorschrijft, beoordeelt de tuchtoverheid op onaantastbare wijze de bewijswaarde van de haar overlegde gegevens om tot een bepaalde overtuiging te komen. (RvS 3.5.2004 nr. 130963, Coolens)</p> <p>De tuchtoverheid is echter bij de feitenvinding gehouden door de zorgvuldigheidsplicht.</p> <p>Dat betekent dat de beslissing dient te steunen op een zorgvuldige feitenvinding en een nauwgezette belangenafweging, zodat het bestuur op basis van een afdoend en voldoende onderzoek van het concrete geval tot zijn beslissing komt.</p> <p><u>1.2. Principes inzake tuchtfeiten</u></p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepsplichten, dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst.</p> <p>Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding.</p> <p>Bijzonder opzet of intentie om te schaden is niet nodig: het loutere feit van een tekortkoming aan de beroepsplichten volstaat. De tuchtoverheid moet niet bewijzen dat het personeelslid de wil had om schade te berokkenen. Dit kan wel een rol spelen bij het bepalen van de strafmaat.</p> <p>Niet elke professionele vergissing is echter een tuchtfout.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Om vast te stellen of een feit een tuchtinbreuk is moet worden nagegaan of het personeelslid zelf - hetzij opzettelijk, hetzij door nalatigheid - de schuld draagt voor de verstoring van de goede werking van de dienst door dit feit. M.a.w. of hij een beroepsfout heeft gemaakt.</p> <p>Een precieze, limitatieve omschrijving van tuchtfeiten ontbreekt. Men vindt in de diverse tuchtstatuten slechts een zeer algemene omschrijving terug van deze plichten: een precieze exhaustieve lijst van alle mogelijke tuchtfeiten ontbreekt.</p> <p>Wel bestaan er deontologische codes voor gemeente-, provincie, en OCMW-personeel, die de decretale bepalingen in verband met de deontologische rechten en plichten moeten concretiseren. In die codes komen naast de normen ook de missie van het bestuur en de kernwaarden aan bod. Doch deze codes bevatten evenmin een exhaustieve lijst van alle mogelijke deontologische inbreuken.</p> <p>Gelet op deze onvermijdelijke vaagheid van de tuchtregelgeving beschikt de tuchtoverheid over de discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van een personeelslid als een tekortkoming moet worden beschouwd, ook wanneer geen bepaling die gedraging als een tuchtvergrijp aanmerkt en strafbaar stelt.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich, net als de Raad van State, niet in de plaats stellen van de tuchtoverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden maar kan wel controleren of de tuchtoverheid regelmatig tot haar voorstelling van de feiten is gekomen en de feiten naar recht en redelijkheid kon kwalificeren als tuchtvergrijpen uitgaande van de door haar vastgestelde feitelijke gegevens. (RvS 23 april 2009, nr. 192.582, Van Quickeborne)</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deze controle is noodzakelijk omdat in het tuchtrecht, in tegenstelling tot het strafrecht, geen lijst bestaat van de tuchtvergrijpen.</p> <p>Wanneer de Raad van State vaststelt dat een bepaald feit ten onrechte als tuchtfeit werd aangemerkt zal hij de tuchtstraf vernietigen (RvS 23.3.2009, nr. 191.761, Heylen).</p> <p>Opdat een feit als tuchtfeit wordt beschouwd is er de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming: zonder schuld geen tuchtstraf. Art. 119 van het GD, art. 118 van het OCMW-decreet en art. 115 van het PD bepalen: elke handeling of gedraging die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een inbreuk op de rechtspositieregeling, is een tuchtvergrijp en kan aanleiding geven tot een tucht-sanctie.</p> <p><u>Huidige casus</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken moet nagaan of de tuchtoverheid over voldoende gegevens beschikte om naar recht en redelijkheid te kunnen stellen dat het personeelslid de verweten tuchtfeiten heeft gepleegd.</p> <p>Met betrekking tot de tenlastelegging - het bevoordelen van een verwant door de weg waar deze woont een voorkeursbehandeling te geven naar onderhoud toe - is de Beroepscommissie voor Tuchtzaken van oordeel dat deze feiten niet bewezen zijn.</p> <p>Er zijn geen harde bewijzen geleverd door de tuchtoverheid en ook uit de studie en uit de lectuur van alle getuigenissen blijkt dit niet. De straat waar de verwant van betrokkene woont, kreeg geen voorkeursbehandeling naar onderhoud toe. Zoals op</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>alle straten werd het systeem van onderhoud gevolgd dat bij alle wegen in de gemeente werd toegepast.  Al voor de aanstelling van betrokkene als ploegbaas werd dezelfde werkwijze gehanteerd door zijn voorganger.  De Beroepscommissie voor Tuchtzaken meent dat er een sfeer van wantrouwen gecreëerd is en heeft de betrokkene de pech dat een verwant daar woont.  Dit middel is dan ook volgens de Beroepscommissie voor Tuchtzaken niet gegrond.</p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p>
234 (25)	Diefstal	Ontslag van ambtswege	1/12/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b>I. Proceduremiddelen</b></p> <p>1. <u>Schending van de beginselen van behoorlijk bestuur</u></p> <p>1.1. <u>Algemeen (zie beroep nr. 233)</u></p> <p>1.2. <u>Schending van het onpartijdigheidsbeginsel (zie beroep nr. 233)</u></p> <p><u>Huidige casus</u></p> <p>Beroeper stelt dat het onderzoek niet op een objectieve wijze en onafhankelijk is gevoerd omdat de initiële tuchtonderzoeker bevriend was via Facebook met de partner van de verzoekende partij.</p> <p>Op een gegeven ogenblik belt de partner van verzoeker naar de klachtendienst van het bestuur om te melden dat er bij hem thuis goederen liggen die afkomstig zijn van het bestuur. Deze goederen zouden door de betrokkene zijn meegenomen, om het huis op te knappen.</p> <p>Na het binnenkomen van deze klacht werd een onderzoek gestart.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is dan ook van oordeel dat een “Facebook-vriendschap” geen bewijs is dat het onderzoek niet objectief zou verlopen zijn en dat er van partijdigheid sprake zou zijn.</p> <p>De Beroepscommissie oordeelt dat uit het verloop van de volledige procedure er geen aanwijzingen zijn dat het tuchtonderzoek niet op een neutrale en correcte wijze gevoerd is geworden. Dit middel is niet gegrond.</p> <p>1.3. <u>Schending van het evenredigheidsprincipe</u></p> <p>Huidige casus</p> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat, alle omstandigheden van de zaak in acht genomen, de opgelegde tuchtstraf niet als kennelijk onredelijk kan worden beschouwd.</p> <p>Immers, uit het aangevochten tuchtbesluit blijkt dat de betrokkene aan zijn beroepspllichten te kort is geschoten.</p> <p>De genomen tuchtmaatregel wordt in de beslissing op een deugdelijke en afdoende manier gemotiveerd, met een evenwichtige afweging van alle betrokken gegevens en belangen.</p> <p>De tuchtfeiten zelf worden afdoende bewezen.</p> <p>Bij de straftoemeting wordt rekening gehouden met een aantal verzwarende omstandigheden zoals de ernst der feiten - loondiefstal -, zijn functie, het gebrek aan schuldbesef.</p> <p>Ook de mogelijke verzachtende omstandigheden, zoals de meestal gunstige waarderingsverslagen en zijn blanco tuchtverleden, worden in het tuchtbesluit ontmoet.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dit middel is bijgevolg niet gegrond.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>1. <u>De feiten zijn niet bewezen</u></p> <p>Huidige Casus</p> <p>Zoals hierboven gesteld mag uit de vermelding “afwezigheid van voorgaanden” afgeleid worden dat het parket de feiten bewezen achtte. Mocht het de feiten niet bewezen achten dan zou er een sepot komen wegens onvoldoende bewijzen, eveneens een sepot van technische aard.</p> <p>Ook uit het onderzoek door het bestuur komt voldoende naar voor dat de feiten bewezen zijn.</p> <p>Ook de studie van het strafdossier, in kopie meegedeeld tijdens de hoorzitting voor de Beroepscommissie, wijst in dezelfde richting</p> <p>Beroeper ontkent ze trouwens niet, maar minimaliseert ze.</p> <p>De feiten zijn bijgevolg bewezen, zodat dit middel niet gegrond is.</p> <p>2. <u>De feiten zijn geen tuchtfeiten</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de aangehaalde en bewezen feiten als tuchtfeiten moeten worden beschouwd.</p> <p>Het gaat hier immers om loondiefstal, een misdrijf dat in overeenstemming met artikel 464 van het Strafwetboek gestraft wordt met een gevangenisstraf van ten minste 3 maanden en een geldboete van 26€ tot 500€.</p> <p>Mocht het parket de feiten niet als het misdrijf van (loon)diefstal gekwalificeerd hebben, dan zou het de zaak geseponneerd hebben wegens geen misdrijf, een technisch sepot.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Quod non. Het gaat derhalve om tuchtfeiten. Dit middel is dus niet gegrond</p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p>
235 (26)	Aflleggen leugenachtige verklaringen	Preventieve schorsing	14/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>In navolging van het arrest van de Raad van State van 12 maart 2015, waarin werd aangegeven dat het niet uit te sluiten is dat een preventieve schorsing mogelijk is indien de tuchtoverheid de voorwaarden daarvoor vervuld ziet, nam de tuchtoverheid enkele beslissingen.</p> <p>Op datum X is er een eerste beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid, beslissing die betekend wordt de dag daarop.</p> <p>In deze beslissing wordt reeds een uitgebreid waardeoordeel uiteengezet om te beslissen dat de aanwezigheid van betrokkene onverenigbaar is met het belang van de dienst. De hoogdringendheid wordt gemotiveerd en zodoende wordt een preventieve schorsing bij hoogdringendheid opgelegd van 4 maanden met ingang van de dag van betekening.</p> <p>In deze beslissing wordt vermeld dat betrokkene binnen 8 dagen moet worden gehoord en wordt een zitting binnen die termijn vooropgesteld.</p> <p>Op de datum dat de zitting ging plaatsvinden, volgt een nieuwe beslissing, nadat de tuchtoverheid bij brief van vier dagen ervoor had laten weten dat aan de oproeping voor de zitting geen gevolg diende gegeven te worden.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deze beslissing wordt op dezelfde manier geformuleerd als deze van datum X met dien verstande dat deze preventieve schorsing ingaat de dag na deze tweede beslissing voor een termijn van 3 maanden en 20 dagen.</p> <p>In deze beslissing wordt ook vermeld dat betrokkene binnen 8 dagen moet worden gehoord en wordt de zitting vooropgesteld.</p> <p>Bij deze beslissing wordt de beslissing van datum X niet ingetrokken, wel bij een latere beslissing.</p> <p>Het is niet duidelijk waarom de tuchtoverheid betrokkene tweemaal preventief kan schorsen bij hoogdringendheid.</p> <p>Op datum X werd betrokkene geschorst voor 4 maanden met ingang van dag 1 na datum X en deze termijn bleef lopen tot aan de intrekingsbeslissing van bijna vier weken later.</p> <p>Betrokkene diende binnen een termijn van 8 dagen te worden gehoord en er had een uitspraak moeten volgen uiterlijk 14 dagen na de hoorzitting.</p> <p>Op de uiterste datum kon op goede gronden aangenomen worden dat de beslissing van datum X bestond en uitwerking had, vermits ze slechts werd ingetrokken na die uiterste datum.</p> <p>Er is in de tweede beslissing – zonder voorafgaande hoorzitting – geen motivatie waarom een tweede preventieve schorsing bij hoogdringendheid noodzakelijk was. Er was dus geen enkele reden om betrokkene opnieuw preventief te schorsen terwijl deze al preventief was geschorst.</p> <p>Terecht stelt betrokkene dat aan de tweede beslissing tot preventieve schorsing geen rechtsgevolg kan gekoppeld worden. Het is duidelijk dat deze beslissing er is gekomen om de dwingende termijnen van art. 135 GD, art. 134 OCMW-decreet en art 131 PD</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>te ontwijken. Ten overvloede dient vastgesteld te worden dat deze op dezelfde gronden werd genomen als deze van datum X.</p> <p>Vermits er op datum X een rechtsgeldige beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid was genomen, deze op datum X +1 werd betekend en deze 8 dagen later niet uit het rechtsverkeer werd genomen, kon een tweede beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid, met dezelfde motivatie, zonder het vooraf horen van betrokkene en in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel en aldus zonder verantwoording waarom deze werd genomen, geen rechtsgevolg sorteren.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
236 (27)	Overtreding van deontologische plichten door ontvangen bijkomende bezoldiging voor ten onrechte doorgegeven prestaties	Zes maanden schorsing	1/12/2015 Beroep ontvankelijk doch ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Beroeper erkent de feiten maar meent dat de tuchtstraf niet proportioneel is. Hierbij kan verwezen worden naar zijn verweerschrift waarin hij onder meer verwijst naar zijn spontane en volledige verklaringen, zijn blanco tuchtverleden, zijn goede staat van dienst en zijn inzet en zijn foutloze loopbaan.</p> <p><b><u>Principes inzake de proportionaliteit van de straf</u></b></p> <p>Het evenredigheidsbeginsel valt onder de beginselen van behoorlijk bestuur, die een onderdeel zijn van de algemene beginselen (zie beroep nr. 233).</p> <p><b><u>Huidige casus</u></b></p> <p>De feiten kunnen strafrechtelijk gekwalificeerd worden als valsheid in geschriften en gebruik van valse stukken en maken tevens een overtreding van het</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>arbeidsreglement en de deontologische code uit, van toepassing op het personeel van het bestuur. Het gaat dus om zwaarwichtige feiten.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>De opgelegde tuchtstraf ‘zes maanden schorsing’ is volgens de Beroepscommissie een tuchtstraf die in redelijke verhouding staat tot de tuchtfeiten.</p>
237 (28)	Afleggen van leugenachtige verklaringen	Ontslag van ambtswege	14/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Zie ook nr. 235</p> <p>De tuchtoverheid baseert zijn tuchtbesluit op één bepaald feit, waar dit feit voorheen, volgens het arrest van de Raad van State, op zich niet als een voldoende verantwoording voor de opgelegde tuchtstraf werd beschouwd.</p> <p>In deze beslissing blijft dit feit als enige tuchtfeit overeind en wordt gemotiveerd waarom dit tuchtfeit als voldoende wordt beschouwd om de tuchtstraf op te leggen. Het valt de Beroepscommissie op dat de tuchtoverheid, ter ondersteuning van de tuchtstraf, zich verder steunt op andere elementen zoals “de gegeven omstandigheden en het verloop van de diverse procedures ...”.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat het bewuste feit op geen zelfstandigheid is gesteund maar op een reeks feiten die dateren van zes maanden voor de datum tot het instellen van de tuchtprocedure.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Bij nazicht van het tuchtbesluit kan niet anders dan besloten worden dat het tuchtdossier op basis van het bewuste feit, samengesteld is uit gegevens en elementen die dateren van zes maanden voor de datum tot het instellen van de tuchtprocedure.</p> <p>Art. 130, §1, GD, art. 129, §1, van het OCMW-decreet en art. 126, §1, PD bepalen: “De tuchtoverheid kan geen tuchtrechtelijke vervolging meer instellen na verloop van een termijn van zes maanden na de vaststelling of de kennisname door de tuchtoverheid van de daarvoor in aanmerking komende feiten. De tuchtvervolging wordt geacht te zijn ingesteld zodra de tuchtoverheid beslist om een tuchtonderzoek op te starten als vermeld in artikel 123.”</p> <p>De vraag blijft weliswaar of het feit van datum X, zijnde de beweerde valse verklaring, kan gekwalificeerd worden als een zelfstandig tuchtfeit.</p> <p>De Beroepscommissie moet inderdaad vaststellen dat een lid van de tuchtoverheid bij mail van twee dagen voor datum X uitleg vraagt over zaken die hij reeds weet en waarvan hij ook kon weten dat deze reeds zes maanden voordien hadden plaatsgevonden.</p> <p>Immers, er staat vast dat de feiten waarover een lid van de tuchtoverheid uitleg vraagt, reeds gekend waren door een vorig lid van de tuchtoverheid, wat blijkt uit zijn verklaring en uit het arrest van de Raad van State.</p> <p>In hetzelfde arrest verduidelijkt de Raad van State dat de omstandigheid dat een lid van de tuchtoverheid die kennis heeft van die feiten, wordt opgevolgd door een ander lid van de tuchtoverheid, in beginsel geen beletsel lijkt te vormen voor de toepassing van de regel dat de verjaringstermijn aanvangt zodra enig orgaan waaraan de wet de bevoegdheid heeft opgedragen een tuchtstraf op te leggen, de tuchtrechtelijke misdraging vaststelt of ervan in kennis wordt gesteld, aangezien laatstgenoemde de functie van eerstgenoemde voortzet.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dat bevestigt de stelling dat het huidige lid van de tuchtoverheid uitleg vraagt over feiten die hij al kent in functie van zijn ambt.</p> <p>Er kan dus niet omheen dat er uitleg gevraagd wordt over feiten die door de tuchtoverheid gekend waren en die zich reeds zes maanden voordien hadden voorgedaan, feiten waarop toen niet werd gereageerd.</p> <p>Zoals de Raad van State in het arrest verduidelijkte – met betrekking tot de feiten die zich vroeger hadden voorgedaan – lijkt redelijkerwijze te moeten worden aangenomen dat op dat ogenblik bij de tuchtoverheid het vermoeden diende te ontstaan dat ofwel verzoeker niet de waarheid sprak met betrekking tot zijn optreden, ofwel de notariële akte niet overeenstemde met de werkelijkheid. Een andere hypothese was op het eerste gezicht immers niet denkbaar.</p> <p>Er moet dus in navolging daarvan aangenomen worden dat die beweerde leugens van meet af aan zichtbaar zijn of hadden moeten zijn en een nader onderzoek hadden kunnen wettigen. Het is duidelijk dat het huidige lid van de tuchtoverheid de mogelijke nalatigheid van het vorige lid van de tuchtoverheid heeft willen rechtzetten door de (verjaarde) feiten die zich hadden voorgedaan, te laten herleven via zijn mail gericht aan verzoeker.</p> <p>Andere, zelfstandige feiten, zijn er niet en worden niet naar voren gebracht. Het lid van de tuchtoverheid heeft gepoogd dezelfde beweerde valse verklaringen die al vroeger door de tuchtoverheid gekend waren – en waaraan geen gevolg werd gegeven – opnieuw als actuele valse verklaringen te laten kwalificeren.</p> <p>Bovendien is het merkwaardig dat dit niet gebeurt in het kader van een tuchtonderzoek, maar in het kader van een formeel verzoek om te herhalen wat de tuchtoverheid al weet. De Beroepscommissie stelt vast dat de vraag niet in een</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>tuchtrechtelijke sfeer werd gesteld en verzoeker geen toepassing heeft kunnen maken van zijn zwijgrecht.</p> <p>Zoals de Raad van State stelde, kunnen in dat geval de voor tuchtvervolging in aanmerking komende feiten bij het aanvankelijk uitblijven van een dergelijk onderzoek niet van verjaring gevrijwaard blijven louter door het vragen van een nieuwe verklaring aan het betrokken personeelslid.</p> <p>De Beroepscommissie besluit dat de feiten vermeld in bewuste mail van datum X dezelfde zijn als deze die bijna een jaar eerder al door de tuchtoverheid waren gekend en de verklaring dienaangaande niet als een zelfstandig tuchtfeit kan gekwalificeerd worden. De tuchtoverheid lijkt dit ook te beseffen omdat, ter ondersteuning van de beslissing, verwezen wordt naar de omstandigheden en het verloop van de diverse procedures. Dit kan niet nuttig in aanmerking worden genomen.</p> <p>Vermits de inhoud van het tuchtfeit gebaseerd is op feiten die verjaard zijn, kunnen deze feiten niet meer als basis dienen voor een tuchtfeit en navolgende tuchtsanctie.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
238 (29)	Aankopen van materiaal voor privégebruik	Ontslag van ambtswege	5/11/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Schending evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>In casu legde de tuchtoverheid de tuchtsanctie “ontslag van ambtswege” op, rekening houdend met volgende omstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het tuchtverleden van betrokkene. Bij een eerdere beslissing werd de tuchtstraf “schorsing voor de duur van 8 dagen” opgelegd wegens privégebruik van een</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>gemeentevoertuig en handelingen gesteld in staat van dronkenschap tijdens en na een receptie georganiseerd door de tuchtoverheid;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de (voorbeeld)functie als diensthoofd;</li> <li>- het verlies van alle vertrouwen en de onmogelijkheid om nog gezag uit te oefenen over het personeel;</li> <li>- het financieel nadeel van het bestuur, gelet op het bewezen privégebruik van overheidsgoederen.</li> </ul> <p>Daarbij werd gesteld dat van een ambtenaar in overheidsdienst een totale onkreukbaarheid mag en moet worden verwacht, zeker als het op het aankopen van overheidsmiddelen gaat.</p> <p>Het privégebruik van overheidsgoederen (die behoren aan de gemeenschap) kan echt niet, hoe beperkt de kost ervan ook is.</p> <p>De zwaarte van de tuchtstraf is hoofdzakelijk gebaseerd op het gebruik van overheidseigendommen voor privédoeleinden.</p> <p>Gelet echter op het feit dat de Beroepscommissie voor Tuchtzaken van oordeel is dat dit feit niet bewezen is en dat alleen de betichting aankoop van goederen zonder het volgen van de voorgeschreven procedure bewezen is, komt ontslag van ambtswege te zwaar over.</p> <p>Het evenredigheidsprincipe werd dan ook geschonden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><u>Ten laste gelegde feiten niet bewezen</u></p> <p>Principes inzake bewijs in tuchtzaken (zie beroep nr. 233)</p> <p>In casu dient een onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds het gebruik van overheidseigendommen voor privédoeleinden, betaald door het bestuur, en</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>anderzijds de aankoop van goederen zonder naleving van de voorgeschreven procedure.</p> <p>De beroeper werpt op dat niet bewezen is dat hij de goederen, bekostigd door de tuchtoverheid, voor privédoeleinden zou gebruikt hebben.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken moet nagaan of de tuchtoverheid over voldoende gegevens beschikte om naar recht en redelijkheid te kunnen stellen dat het personeelslid de verweten tuchtfeiten heeft gepleegd.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat het niet bewezen is dat de beroeper overheidsgoederen voor privédoeleinden heeft gekocht.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken merkt hierbij op dat ze niet goed begrijpt dat de tuchtoverheid, die dan toch groot belang aan deze zaak hechtte, gelet op de uitgesproken tuchtstraf, geen klacht heeft neergelegd bij politie en/of parket en/of bij onderzoeksrechter via klacht met burgerlijke partijstelling.</p> <p>Mocht dit het geval geweest zijn dan zou dit vooronderzoek of gerechtelijk onderzoek waarschijnlijk gepaard zijn gegaan met onder meer huiszoekingen, al dan niet met toestemmingen, en grondige verhoren, en zou er meer dan waarschijnlijk meer duidelijkheid zijn over het al dan niet bewezen zijn van deze tuchtfeiten.</p> <p>Desnoods kon de tuchtoverheid wachten op het resultaat van een strafrechtelijk onderzoek of van een vonnis van de strafrechter, vooraleer de tuchtprocedure te starten, gelet op het zorgvuldigheidsbeginsel.</p> <p>Nu is het woord tegen woord en ontbreken de noodzakelijke harde bewijzen.</p> <p>De tuchtoverheid toont de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgung steunt in de feiten, onvoldoende aan. Deze feiten worden niet onderbouwd met bewijskrachtige stukken.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Indien de tuchtfeiten onvoldoende bewezen zijn, moet de tuchtstraf worden vernietigd.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
239 (30)	Grensoverschrijdend gedrag	Preventieve schorsing	14/12/2015 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De Beroepscommissie stelt met betrekking tot de verlenging van de eerste preventieve schorsing vast dat eveneens aan de voorwaarden werd voldaan. Er was een tuchtrechtelijk onderzoek en de tuchtoverheid was gemotiveerd van oordeel waarom de aanwezigheid onverenigbaar was met het belang van de dienst. De ordemaatregel kon dus opgelegd worden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
240 (31)	Grensoverschrijdend gedrag	Ontslag van ambtswege	14/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Geheime stemming</u></p> <p>Er wordt door betrokkene aangehaald dat de beslissing tot opstart van de tuchtprocedure niet met een geheime stemming gebeurde, waardoor de rechtsgeldigheid van het besluit wordt aangetast. De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid aan dit essentieel argument voorbijgaat, wat niet kan aanvaard worden. Het is immers essentieel na te gaan of de tuchtprocedure op correcte manier werd gestart.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie is dan ook van mening dat over het starten van een tuchtprocedure door een tuchtoverheid niet kan beslist worden dan met inachtneming van de principes van de geheime stemming, zoals de artikelen 35, §2, 3° en 54, §3, GD, art. 46, §2, 3°, OCMW- decreet en art. 35, §2, 3°, PD voorschrijven (zie ook De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 56, nr. 101).</p> <p>De omstandigheid dat deze essentiële substantiële vormvereiste niet werd nageleefd, tast de rechtsgeldigheid van het initiële besluit aan. Het behoort tot de taak van de Beroepscommissie om – zelfs ambtshalve – na te gaan of de beslissingen tot stand kwamen met toepassing van de door de wet vereiste procedure.</p> <p>Hier staat het onomstootbaar vast dat de beslissing tot het instellen van een tuchtprocedure niet bij geheime stemming werd genomen en er aldus aan het personeelslid geen garantie voor objectieve en onafhankelijke behandeling werd gegeven. Het is immers enkel bij een geheime stemming, onverminderd het verplichtend karakter, dat het stemgedrag op correcte wijze kan vastgesteld worden en door de Beroepscommissie kan gecontroleerd worden.</p> <p>Met deze vaststelling kan niet anders dan beslist worden dat de beslissing nietig is en bijgevolg de tuchtprocedure tegen verzoekende partij moet worden beschouwd als zijnde niet opgestart door voornoemde beslissing.</p> <p>De vraag dient dan ook gesteld wanneer de nietigheid van een voorbereidende beslissing die niettemin uitvoering kreeg, de eindbeslissing kan vitiëren. De Beroepscommissie neemt aan dat dit determinerend moet zijn, zodat bijgevolg aangenomen wordt dat een navolgende beslissing – weze het finaal de tuchtbeslissing – en voor zover deze wel rechtsgeldig is genomen, de nietigheid van de voorbereidende beslissing kan dekken omdat dan impliciet doch zeker kan vastgesteld worden dat de tuchtoverheid finaal ook daarin oordeelt over de aspecten</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>van alle andere voorbereidende beslissingen (o.a. het aanstellen tuchtonderzoeker, de beslissing welk gevolg aan het tuchtonderzoek wordt gegeven, het horen van de betrokkene). Dit standpunt is trouwens bevestigd door de Raad van State (RvS, arrest Verhaeghe, nr. 178.502, 10 januari 2008).</p> <p>Voorwaarde is echter dat er een rechtsgeldige beslissing tussenkomt vooraleer de verjaringstermijn van 6 maanden, zoals bepaald in art. 130, §1, GD, art. 129, §1 OCMW-decreet en art 126, §1 PD verstrijkt. Dit is hier zo, de eindbeslissing werd bij geheime stemming genomen binnen 6 maanden na de opstartbeslissing. Daarbij aansluitend zijn de argumenten met betrekking tot de aanwezigheid van de secretaris/provinciegriffier, later de tuchtonderzoeker, eveneens af te wijzen.</p> <p><u>2. Motiveringsverplichting</u></p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid onzorgvuldig te werk is gegaan want het is uiteraard te motiveren op basis van welke elementen een beweerd tuchtfeit al dan niet te behouden valt. De tuchtoverheid verzuimt dit.</p> <p><u>3. Onpartijdigheidsbeginsel</u></p> <p>De Beroepscommissie stelt samen met betrokkene vast dat de tuchtoverheid wel zeer diligent is tewerk gegaan. Op een bepaald ogenblik wordt een mondelinge klacht geuit aan de leidinggevende en als bij toeval wordt op dezelfde dag en de dag erna nog twee andere mondelinge klachten geuit. Hoewel dit klaarblijkelijk – zo wordt beweerd – een houding is die wijst op een patroon, is er geen reflectiemoment en wordt dezelfde dag al een beslissing genomen.</p> <p>Dit, zoals uiteengezet in de beslissing, op basis van de ogenschijnlijke ernst van de klachten en de ogenschijnlijke ernstige tekortkomingen die uit deze klachten blijken enerzijds en anderzijds de ernstige weerslag die deze tekortkomingen kunnen hebben</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>op de werking van de dienst, de weerslag op de medewerkers en de goede naam van de dienst.</p> <p>De Beroepscommissie vindt het zeer vreemd dat tegen een personeelslid dat al zeer lang in dienst is en blijkens de interne documenten sindsdien zonder noemenswaardige opmerkingen functioneert, zonder enige vorm van reflectie een tuchtonderzoek wordt gestart op basis van mondelinge verklaringen.</p> <p>Met een brief wordt betrokkene op de hoogte gesteld dat de klacht betrekking heeft op ongeoorloofde handelingen.</p> <p>Betrokkene verdedigt zich, zoals blijkt uit zijn verslag, op algemene wijze want hij weet nog steeds niet wat hem concreet ten laste wordt gelegd. Dit wordt hem ook niet meegedeeld.</p> <p>Nochtans vereist het recht van verdediging in tuchtzaken dat vooraleer een tuchtoverheid een beslissing neemt over de tuchtvordering, het betrokken personeelslid de mogelijkheid moet krijgen om gehoord te worden. Minstens is vereist dat betrokkene tijdig en op voldoende precieze wijze in kennis wordt gesteld van de feiten die als tuchtfeiten worden verweten. De vaagheid brengt mee dat het personeelslid zich niet naar behoren kan verdedigen.</p> <p>In casu stelt de Beroepscommissie vast dat betrokkene al tweemaal preventief werd geschorst in het kader van een gestart tuchtonderzoek, zonder dat hij nauwkeurig kennis kreeg van de tuchtfeiten die tegen hem werden ingebracht. Evenmin werd betrokkene door de tuchtonderzoeker ondervraagd, waardoor hij de tenlasteleggingen had kunnen kennen.</p> <p>Het is pas later dat betrokkene op de hoogte wordt gesteld waarvoor hij tuchtrechtelijk wordt vervolgd. Ook hier is de tuchtonderzoeker duidelijk zeer diligent want de tuchtoverheid neemt al spoedig een beslissing tot het verder zetten van de</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>tuchtprocedure, terwijl het tuchtverslag en bijhorend tuchtdossier pas op dezelfde zitting waarbij beslist werd tot het verderzetten van de tuchtprocedure werd overgemaakt. Het valt te betwijfelen of deze kennisname overeenkomstig art. 5, §1, Tuchtprocedurebesluit is.</p> <p>Ook merkwaardig is dat in de beslissing tot het verderzetten van de tuchtprocedure, de tuchtoverheid de feiten al beoordeelt en dienvolgens al een beslissing neemt. Er wordt onomwonden geschreven dat de tuchtoverheid van oordeel is, op basis van het tuchtverslag en de stukken van het dossier, dat de feiten van grensoverschrijdend gedrag die door de tuchtonderzoeker in de conclusie van zijn tuchtverslag zijn opgenomen, afdoende bewezen zijn.</p> <p>Bovendien wordt gesteld dat de tuchtoverheid bijgevolg van oordeel is dat betrokkene zich heeft bezondigd aan grensoverschrijdend gedrag en dat de tuchtoverheid de conclusie van de tuchtonderzoeker, zoals beschreven in zijn tuchtverslag, integraal bijtreedt, waarna in dezelfde paragraaf de conclusie wordt geformuleerd, nl. dat de feiten te beschouwen zijn als een handeling of gedraging die een tekortkoming aan de beroepslichten uitmaakt en de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt.</p> <p>Ook de tuchtsanctie wordt al bepaald in deze beslissing waar gesteld wordt dat, rekening houdend met de aard van de gebeurtenissen, de tuchtoverheid van oordeel is dat, bij wijze van tuchtsanctie, een ontslag van ambtswege op zijn plaats is, en bijgevolg overweegt om betrokkene, omwille van deze feiten, van ambtswege te ontslaan.</p> <p>Ook in de brief waarin deze beslissing ter kennis wordt gebracht, staat dat de tuchtoverheid deze tenlasteleggingen, op grond van de stukken van het tuchtdossier, afdoende bewezen acht.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie kan dus alleen maar vaststellen dat de tuchtoverheid op basis van het tuchtonderzoek, de tenlasteleggingen bewezen acht en de tuchtstraf al kent vooraleer betrokken kennis heeft kunnen nemen van de tenlasteleggingen, kennis heeft kunnen nemen van het tuchtonderzoek en zijn recht van verdediging heeft kunnen uitoefenen.</p> <p>Met betrekking tot de eerder vastgestelde diligentie van de tuchtoverheid, is deze toch een brug te ver en brengt zij de eindbeslissing ernstig in het gedrang.</p> <p>Onpartijdigheid is een beginsel van behoorlijk bestuur. Al wie een tuchtrechtelijke functie uitoefent, moet zo onafhankelijk en onpartijdig mogelijk zijn. Het maakt deel uit van het recht van verdediging dat vereist dat het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid zijn verdediging kan laten gelden tegenover een bestuursorgaan dat de problematiek zonder enig vooroordeel zal onderzoeken. Dat is hier, gelet op de stelling die de tuchtoverheid al innam, niet zo.</p> <p>Als regel kan geformuleerd worden dat wie zich tijdens het vooronderzoek reeds een mening heeft gevormd over een tuchtzaak, in die mate dat hij, zonder gezichtsverlies te lijden, hierop niet meer kan terugkomen, niet mag deelnemen aan de besluitvorming over een tuchtstraf, op straffe het onpartijdigheidsbeginsel te schenden (Coolsaet A., Het onpartijdigheidsbeginsel, p. 301 met verwijzing rechtspraak).</p> <p>Het beginsel van onpartijdigheid is geschonden als het optreden van een lid van de tuchtoverheid – in casu de quasi volledige tuchtoverheid – van die aard is dat hij zich al een oordeel over de grond van de zaak heeft gevormd (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 10, nr. 16).</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat door de uitingen van de tuchtoverheid, er duidelijk sprake is van vooringenomenheid, waardoor er gewettigde twijfel ontstaat over hun geschiktheid om de zaak nog met de nodige sereniteit te behandelen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De tuchtoverheid schendt ontegensprekelijk het onpartijdigheidsbeginsel wanneer uit de bewoordingen van de oproeping – en in casu ook uit de beslissing tot het verderzetten van de tuchtprocedure – blijkt dat zij zich reeds een duidelijke mening heeft gevormd door de in de oproeping vermelde tenlasteleggingen voor bewezen en toerekenbaar te houden. Een dergelijk handelswijze kan niet anders dan de indruk van een vooroordeel geven vooraleer zelfs maar het recht van verdediging is uitgeoefend (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 12, nr. 20).</p> <p>De niet-naleving van dit substantieel algemeen rechtsbeginsel, waardoor aan de tuchtonderhorige een waarborg werd ontnomen en de vooraf uitgedrukte mening een invloed heeft gehad op de genomen beslissing, tast de wettigheid van de administratieve handeling aan en maakt aldus een vernietigingsgrond uit. Dat maakt een verdere ontleding van de beslissing overbodig.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
241 (32)	- Ongepaste mail versturen en weigeren verontschuldigen aan te bieden; -Niet aanvaarden van hiërarchisch gezag, noch van gemaakte afspraken, noch van	3 maanden schorsing (BCT heeft in eerste beslissing 1 maand schorsing, opgelegd maar nu vernietigd door RvS)	9/10/2015 Aan betrokkene wordt geen tuchtsanctie opgelegd (BCT hier nog hervormingsrecht)	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De ontleding van het arrest nr. 231.797 van 30 juni 2015 van de Raad van State houdende vernietiging van de beslissing van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken van 1 februari 2013 waarbij aan verzoeker de tuchtsanctie van één maand schorsing wordt opgelegd, leert dat deze vernietiging uitgesproken werd omdat het tuchtonderzoek onredelijk lang heeft geduurd.</p> <p>De redelijke termijn is dan ook overschreden en de motivering van bovengenoemde beslissing laat evenmin toe tot een ander besluit te komen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergreep of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
	uitdrukkelijk gegeven opdrachten			<p>De Beroepscommissie is van oordeel dat aan betrokkene bijgevolg geen tuchtsanctie meer kan opgelegd worden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
242 (33)	Tekortkomingen beroepslichten	Ontslag van ambtswege	2/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Schending zorgvuldigheidsplicht</u></p> <p>Betrokkene brengt ter hoorzitting voor de Beroepscommissie voor Tuchtzaken een bijkomend stuk naar voren dat voorwerp was van tegensprekelijk debat op een tweede hoorzitting voor de Beroepscommissie.</p> <p>Dat blijkt een beslissing te zijn van de tuchtverheid waarin ze inging op het verzoek van betrokkene om hem toe te laten een bijberoep uit te oefenen.</p> <p>Van het stuk werd erkend dat het niet was voorgelegd aan de tuchtverheid n.a.v. de behandeling van de tuchtfeiten voor de tuchtverheid.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken kan moeilijk de exacte draagwijdte inschatten van de toelating verleend door het bestuur. Vooral daar het bestuur, in de loop van de gehele procedure, zelf geen kennis had van dit stuk.</p> <p>Feit is dat men betrokkene ontslagen heeft hoewel er blijkbaar een essentieel stuk in zijn personeelsdossier aanwezig was, of er minstens zich moest in bevinden, dat mogelijks een andere kijk op de zaak had kunnen brengen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Minstens had dit nader dienen onderzocht worden in het kader van het tuchtonderzoek (wat is de exacte draagwijdte van deze toelating, in welke omstandigheden mocht hij die zaken uitvoeren, enz...). Dat is niet gebeurd.</p> <p>Er blijkt dan ook wel degelijk een document te bestaan waarin de argumentatie van betrokkene wordt bevestigd, of bevestiging had kunnen vinden, indien het bestuur het personeelsdossier van betrokkene naar behoren had beheerd en hierover onderzoek had gevoerd.</p> <p>Het bestuur had trouwens opgeworpen dat betrokkene argumenteerde tegen alle stukken van het dossier in en er geen enkel document deze stukken tegensprak. Dat is dus niet het geval.</p> <p>Het bestuur had als bestuurlijke overheid zelf moeten beschikken over dit document uit het personeelsdossier van de beroeper. Dat is een schending van de zorgvuldigheidsplicht in hoofde van het bestuur. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is dan ook van oordeel dat een essentieel stuk uit het personeelsdossier van de verzoeker niet in aanmerking is genomen bij het tot stand komen van de aangevochten beslissing. Dat is des te meer van belang daar men de verzoeker de zware sanctie van ontslag van ambtswege heeft opgelegd.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is verder van oordeel dat het tuchtonderzoek niet naar behoren is gevoerd doordat dit stuk zelfs niet het voorwerp van onderzoek is geweest.</p> <p>Het tuchtonderzoek heeft dan ook geleid tot een tuchtverslag dat niet alle nuttige gegevens over de feiten en de omstandigheden bevatte zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kon oordelen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Dit is een schending van artikel 3, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering dd. 15/12/2006 inzake de tuchtprocedure voor het statutair gemeentepersoneel.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
243 (34)	Verkopen van gemeentegoederen voor eigen rekening	Ontslag van ambtswege	2/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><u>Schending onpartijdigheidsbeginsel</u></p> <p>Het behoort tot de taak van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken om te onderzoeken of de beslissingen tot stand kwamen met toepassing van de door de wet vereiste procedure.</p> <p>Het niet naleven van een eerste vereiste, zijnde de geheime stemming, werd door middel van de bestuurlijke lus rechtgezet. (zie dossier nr. 228)</p> <p>De Beroepscommissie moet evenwel opnieuw een inbreuk op de wettelijke procedurevereisten vaststellen, nl. de schending van het onpartijdigheidsbeginsel.</p> <p>Dat blijkt uit de volgende stukken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tuchtonderzoeker is aanwezig tijdens de beraadslagingen van de tuchtoverheid;</li> <li>- de tuchtonderzoeker is tevens aanwezig op de zitting van de tuchtoverheid waarop verzoeker werd verhoord;</li> <li>- de tuchtonderzoeker is tevens aanwezig tijdens de beraadslaging door de tuchtoverheid over het opleggen van een tuchtstraf.</li> </ul>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Een tuchtonderzoeker kan aan de tuchtoverheid mondeling toelichting geven over zijn/haar bevindingen maar mag niet aanwezig zijn bij de beraadslaging en de beslissing door de tuchtoverheid (art. 3, §2, Tuchtprocedurebesluit).</p> <p>Dat is een substantiële vereiste.</p> <p>Door de tuchtonderzoeker uit te sluiten van deelneming aan de beraadslaging en de beslissing, wordt de schijn van mogelijke beïnvloeding uitgesloten. In geen enkel procedurestuk mag immers enige schijn voorkomen van betrokkenheid van de tuchtonderzoeker in de besluitvorming van de tuchtoverheid.</p> <p>Hierdoor is een schijn van partijdigheid ontstaan die onherstelbaar is; des te meer daar de tuchtonderzoeker niet enkel aanwezig was, maar ook tot het besluit van schuld was gekomen en hiertoe een straf heeft voorgesteld, die uiteindelijk ook is aangenomen door de tuchtoverheid. De Beroepscommissie is dan ook van oordeel dat hier de bestuurlijke lus niet kan toegepast worden.</p> <p>Volledigheidshalve en ten overvloede stelt de Beroepscommissie tevens vast dat in casu ook de redelijke termijn in dit dossier ruim werd overschreden.</p> <p>De tuchtoverheid had al lang kennis van de gepleegde feiten. Verzoeker gaf onmiddellijk toe dat hij de feiten pleegde. Het was dan ook niet nodig om de tuchtprocedure op te schorten. Temeer daar het college de contractuele werknemers die ook betrokken waren bij de diefstal onmiddellijk heeft ontslagen. Dit is een schoolvoorbeeld van de schending van de redelijke termijn. Het staat vast dat het afwachten van de strafprocedure onmogelijk is, indien de tuchtoverheid de feiten kan bewijzen zonder strafrechtelijke uitspraak.</p> <p>Zo oordeelde de Raad van State dat het feit dat de betrokken ambtenaar volledige bekentenissen heeft afgelegd en het feit dat het bestuur op grond van het voorafgaand onderzoek duidelijk zicht heeft op het bestaan en de ernst van de feiten, ertoe leiden dat de betrokken tuchtoverheid, op grond van de redelijke</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>termijneis, de strafrechtelijke uitspraak niet mag afwachten (RvS 19 oktober 2009, nr. 197.017, Van Handel en RvS 30 juni 2015, nr. 231.797, XXXX).</p> <p>De tuchtoverheid oordeelde evenmin om verzoeker preventief te schorsen tijdens deze opschorting van de tuchtprocedure. De Beroepscommissie kan aldus uitgaan van de veronderstelling dat de tuchtoverheid de mening was toegedaan dat het vertrouwen niet geschonden was en de samenwerking met de betrokkene niet onmogelijk was.</p> <p>De Beroepscommissie kan niet voorbijgaan aan de inbreuken op de procedurevereisten en aan de bijkomende vaststelling van overschrijding van de redelijke termijn. Bijgevolg kan zij zich niet verder ten gronde over de al dan niet rechtmatigheid van opgelegde tuchtsanctie uitspreken.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
244 (35)	Niet naleven afspraken m.b.t. de prikklok	Zes maanden schorsing	25/1/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Verjaring</u></p> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat in tuchtzaken de verjaringstermijn niet (noodzakelijk) begint te lopen vanaf het plegen van het feit, maar wel vanaf de vaststelling of de kennisname van het feit. Dit tijdstip kan zich soms lang na het plegen van het feit situeren.</p> <p>Daarenboven moet de kennisname of vaststelling van de feiten gebeuren door de tuchtoverheid.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Het is alleen kennis van de feiten in hoofde van een tuchtoverheid die de verjaringstermijn doet lopen en niet kennis in hoofde van personeelsleden van het bestuur die over het personeelslid geen tuchtbevoegdheid hebben, zoals bijvoorbeeld een hiërarchische overste, het diensthoofd of de secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Niets wijst erop dat de tuchtoverheid langer dan zes maanden voor de aanstelling van de tuchtonderzoeker op de hoogte was van dit feit, zodat het niet verjaard is. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken deelt het standpunt van verwerende partij en verwijst dienaangaande ook naar de visie van de Raad van State in arrest van 17.2.2011, waarbij deze Raad stelde dat het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid, wil hij doen aannemen dat de verjaringstermijn van 6 maanden van artikel 130 GD, art. 129 OCMW-decreet en art. 126 PD reeds verstreken was, met een minimum aan precisie en overtuigingskracht moet aannemelijk maken dat de tuchtoverheid de tegen hem ingebrachte feiten eerder dan 6 maanden voor de beslissing om het tuchtonderzoek te starten had vastgesteld. (RvS 17 februari 2011, nr. 211.318, Roofthoof).  In casu wordt niet bewezen dat de tuchtoverheid de feiten ofwel zelf vaststelde ofwel kennis kreeg van de feiten eerder dan 6 maanden voor de beslissing tot opstart van het tuchtonderzoek.  Het middel is dan ook niet gegrond.</p> <p><u>2. Schending hoorrecht</u></p> <p>In een tweede middel voert de verzoekende partij aan dat de hoorzitting plaats vond ondanks het feit dat beroeper de secretaris/provinciegriffier zou hebben ingelicht van zijn afwezigheid wegens ziekte en van de afwezigheid van zijn raadsman wegens een reis naar het buitenland.  Het algemeen beginsel van recht van verdediging in tuchtzaken houdt in dat een tuchtstraf pas kan worden opgelegd, nadat het personeelslid de gelegenheid heeft</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>gekregen zich nuttig te verdedigen ten aanzien van de beschuldigingen (RvS 8 mei 2008, nr. 182.751, Vande Hole).</p> <p>Bijgevolg schrijven de meeste tuchtregelingen voor dat een personeelslid maar kan gestraft worden nadat het eerst de mogelijkheid heeft gekregen om gehoord te worden over alle ten laste gelegde feiten.</p> <p>Zo ook de artikelen 125 en 126 GD, de artikelen 124 en 125 OCMW-decreet en de artikelen 121 en 122 PD.</p> <p>De overheid is dus verplicht het personeelslid de mogelijkheid te geven om te worden gehoord.</p> <p>Het personeelslid is evenwel niet verplicht om te verschijnen (RvS 11 december 1991, nr. 38.310, Wery; RvS 28 februari 2005, nr. 141.317, Weemans).</p> <p>De verplichting voor de tuchtoverheid om het personeelslid te horen impliceert niet dat de tuchtoverheid geen tuchtstraf zou kunnen opleggen, indien het personeelslid zonder geldig motief weigert om gevolg te geven aan de oproeping om gehoord te worden of verzaakt aan het recht om te worden gehoord.</p> <p>Het personeelslid dat zich ziek meldt op de dag van de hoorzitting en hiervan een medisch attest voorlegt, is wettig verhinderd.</p> <p>Indien het personeelslid in dat geval geen schriftelijk verweer heeft ingediend en zich evenmin laat vertegenwoordigen door een raadsman, zal de hoorzitting moeten worden uitgesteld.</p> <p>De tuchtoverheid kan de juistheid van het medisch attest niet betwisten, tenzij op basis van een andersluidend medisch attest (RvS 11 december 1991, nr. 38.310, Wery, e.a. p. 379, nr. 217).</p> <p>Uit het medisch attest zal echter moeten blijken dat het verlaten van de woning niet toegelaten is, zoniet wordt het personeelslid geacht wel gevolg te kunnen geven aan</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>de oproeping voor de hoorzitting, of, indien hij al langer afwezig is wegens ziekte, minstens een raadsman te hebben kunnen aanwijzen om hem te vertegenwoordigen.</p> <p>Het personeelslid dat desondanks meent toch niet persoonlijk te kunnen verschijnen, noch zich te laten vertegenwoordigen, draagt hiervan de bewijslast (RvS 11 juni 1997, nr 66.743, Beaupain; RvS 6 november 2002, nr 112.309, Etienne + commentaar).</p> <p>De tuchtoverheid kan op de aanwezigheidsproblemen anticiperen door in de oproeping voor de hoorzitting te vermelden dat het personeelslid zijn verweer ook schriftelijk kan indienen en/of zich kan laten vertegenwoordigen door een raadsman (RvS 4 juli 2003, nr.121.317, Van De Velde, T.Gem.2004, 67).</p> <p>Dit is vooral nuttig bij langdurige afwezigheid.</p> <p>Van de tuchtoverheid kan dan niet verwacht worden dat ze gedurende al die tijd geen beslissing neemt.</p> <p>Artikel 6, 1°lid, Tuchtprocedurebesluit bepaalt dat op gemotiveerde vraag van de betrokkene uitstel van de hoorzitting verleend kan worden.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken gaat ervan uit dat van de tuchtonderhorige een actieve inzet mag worden geëist bij dit verzoek om uitstel.</p> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat een personeelslid dat opgeroepen wordt voor verhoor en om een of andere reden niet kan verschijnen maar toch van zijn recht om gehoord te worden gebruik wil maken, zelf het nodige moet doen om uitstel te vragen. De persoon die van zijn hoorrecht wil gebruikmaken moet met de tuchtoverheid samenwerken om dit hoorrecht mogelijk te maken.</p> <p>Van iemand van het niveau van betrokkene kan en mag verwacht worden dat hij over de administratieve talenten beschikt om op omstandiger en vollediger wijze zijn vraag tot uitstel van de hoorzitting te formuleren.</p> <p>Uit de studie van het dossier blijkt dit niet het geval was; minstens bewijst beroeper niet dat hij op een of andere manier contact zou hebben gehad met de overheid.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Uit het medisch attest blijkt bovendien - dit wordt niet betwist - dat het verlaten van de woning toegelaten is, zodat beroeper geacht wordt gevolg te kunnen geven aan de oproeping voor de hoorzitting, of, indien hij al langer afwezig is wegens ziekte, minstens een raadsman te hebben kunnen aanwijzen om hem te vertegenwoordigen.</p> <p>Het personeelslid dat desondanks meent toch niet persoonlijk te kunnen verschijnen, noch zich te laten vertegenwoordigen, draagt hiervan de bewijslast. Op de hoorzitting vroeg de voorzitter van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken aan de raadsman of hij nog verder aandrong met betrekking tot dit middel, zijnde het niet horen van de betrokkene, gelet op het verloop van de pleidooien. Daarop liet de raadsman acteren dat hij alleen vaststelt dat dit ontkend wordt door de secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Het middel is niet gegrond.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>1. <u>De feiten zijn niet bewezen</u></p> <p>De Beroepscommissie verwijst naar het verslag van het diensthoofd van betrokkene, met betrekking tot diverse problematische elementen in het professioneel gedrag van betrokkene en sluit zich aan bij het standpunt van de tuchtoverheid dat het vanzelfsprekend is dat leidinggevende ambtenaren het initiatief kunnen nemen om de secretaris/provinciegriffier, aan wie het verslag in eerste instantie was gericht, schriftelijk op de hoogte te brengen van feiten die aanleiding zouden kunnen geven tot een tuchtsanctie.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken acht de feiten derhalve bewezen.</p> <p>Dit middel is dan ook niet gegrond.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>2. <u>De feiten zijn geen tuchtfeiten</u></p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepslichten; dat zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst.</p> <p>Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming. Zonder verder te willen ingaan over de uitgebreide welles-nietesdiscussie tussen partijen stelt de Beroepscommissie in casu nogmaals vast dat de betrokkene de ernst van de door hem gepleegde feiten niet echt inziet.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn, maar ook een algemene houding. Een tuchtstraf kan ook tot doel hebben een algemeen gedrag te straffen zoals wederkerende relationele problemen tussen het personeelslid en zijn collega's of een problematische werksituatie (zie hieromtrent Opdebeek I. en Coolsaet A., 4. Ambtenarenrecht, II. Rechtspositieregeling, 1. Algemene beginselen van ambtenarentuchtrecht, Die Keure, 2011, nr. 262 en RvS 10 juli 2008, nr.185.280, Meyvisch).</p> <p>In casu stelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vast dat de opgesomde feiten die aanleiding gegeven hebben tot de uitgesproken tuchtstraf, met name het uiten van ongefundeerde beschuldigingen, het niet respecteren van deadlines en van de werktijden (prikkllok), het usurperen van bevoegdheden, het versturen van onzinnige en fantaisistische berichten, op zich kunnen beschouwd worden als tuchtfeiten, maar ook wijzen op een algemeen gedrag van de betrokkene, dat niet door de beugel kan en dat kan gesanctioneerd worden met een tuchtstraf.</p> <p>Immers, alle vastgestelde feiten samengenomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten, bijvoorbeeld door het uiten van ongefundeerde beschuldigingen en het sturen van onzinnige emailberichten en negeren van</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>werkstructuren, bijvoorbeeld door het usurperen van bevoegdheden en werk gerelateerde afspraken, bijvoorbeeld door het niet naleven van de prikklok.</p> <p>Dit middel is dan ook niet gegrond.</p> <p>3. <u>Onredelijke straf</u></p> <p>De Beroepscommissie herinnert er vooreerst aan dat de tuchtoverheid over een discretionaire beoordelingsmacht beschikt bij de sanctionering die de redelijkheid als grens heeft, zoals hierboven gesteld werd.</p> <p>Deze macht ontslaat haar niet van de verplichting om ondubbelzinnig aan te geven en/of te verduidelijken om welke reden(en) een welbepaalde tuchtsanctie wordt opgelegd.</p> <p>Te dezen wordt in de bestreden tuchtbeslissing de sanctie als volgt verantwoord: “Volgende elementen worden aangehaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Het bewezen karakter van de feiten;</li> <li>-De gunstige evaluaties (toegekend via collectief beoordelingssysteem, wegens ontbreken operationeel geïndividualiseerd evaluatiesysteem);</li> <li>-Het tuchtverleden van betrokkene;</li> <li>-De aard van zijn functie en de inhoud van zijn takenpakket;</li> <li>-De leidinggevende functie van betrokkene en de daarmee samenhangende voorbeeldfunctie;</li> <li>-Het ontoelaatbare karakter van de feiten;</li> <li>-Het repetitief en frequent karakter van de feiten binnen de context van een expliciet hiërarchische relatie, in een sterk rationeel-numerieke omgeving én een functie uitoefende met een hoog vertrouwelijkheidskarakter”</li> </ul> <p>De Beroepscommissie is van oordeel dat bovengenoemde motivering genoegzaam aangeeft waarom deze tuchtsanctie wordt opgelegd.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Er is hier geenszins sprake van kennelijke onredelijkheid. Daarbij kan nog worden opgemerkt dat de tuchtsanctie zwaarder kon geweest zijn.</p> <p>Dit middel is niet gegrond.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
245 (36)	Grensoverschrijdend gedrag	Verlenging preventieve schorsing	14/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Art. 131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD bepalen dat er preventieve schorsing mogelijk is als tegen een personeelslid een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek loopt. Hier was geen strafrechtelijk onderzoek en het tuchtrechtelijk onderzoek was beëindigd door de voorafgaandelijke beslissing houdende de oplegging van een tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege'. Een termijn van preventieve schorsing kan maar verlengd worden met vier maanden als er een strafrechtelijk onderzoek loopt.</p> <p>Aldus kon de tuchtoverheid na de beslissing tot het ontslag van ambtswege de preventieve schorsing niet meer verlengen.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
246 (37)	Tekortkomingen bij uitoefening beroepslichten	Ontslag van ambtswege	13/11/2015 Verklaart het beroep zonder voorwerp omdat	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Verklaart het beroep zonder voorwerp omdat de beroeper is overleden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
			de beroeper, is overleden	<b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b>
247 (38)	Grensoverschrijdend gedrag	Tweede verlenging preventieve schorsing	14/12/2015 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>Dezelfde redenering als in beroep nr. 245 kan aangehouden worden met betrekking tot deze beslissing, weze het dat in deze beslissing de preventieve schorsing niet wordt verlengd, maar een nieuwe preventieve schorsing werd opgelegd. Met toepassing van art. 131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD is er opnieuw slechts een preventieve schorsing mogelijk als tegen een personeelslid een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek loopt. Hier was geen strafrechtelijk onderzoek en het tuchtrechtelijk onderzoek was beëindigd door de beslissing houdende de oplegging van een tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege'.</p> <p>Aldus kon de tuchtoverheid geen nieuwe preventieve schorsing opleggen.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
248 (39)	Tekortkoming in uitoefening van ambt	Inhouding salaris à rato van 20% van het jaarlijkse brutosalaris voor een termijn van 3 maanden	14/1/2016 Vernietiging	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Stemgerechtigden bij een tuchtbeslissing</u></p> <p>Beroeper stelt dat één lid van de tuchtoverheid bij de beraadslaging over de tuchtsanctie aanwezig was en gestemd heeft, zowel in de hoedanigheid van lid van de tuchtoverheid, als in de hoedanigheid van de secretaris/provinciegriffier, wat volgens hem strijdig is met de vermelde artikelen van het GD, OCMW-decreet en PD. Art. 78, §1, van het GD, art. 77, §1, van het OCMW-decreet en art. 76, eerste lid PD bepalen dat het ambt van secretaris/provinciegriffier onverenigbaar is met andere ambten binnen de gemeente/OCMW en provincie.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Art. 81 GD, art. 80 OCMW-decreet en art. 78, eerste lid PD regelen de vervanging van de secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Art. 82 GD, art. 81 OCMW-decreet en art. 79 PD bepalen de voorwaarden waaraan de waarnemende secretaris/provinciegriffier moet voldoen. Tevens bepalen deze artikelen dat de waarnemende secretaris/provinciegriffier alle bevoegdheden uitoefent die aan het ambt verbonden zijn.</p> <p>Art. 88 GD, art. 87 OCMW-decreet en art. 85 PD bepalen dat de secretaris/provinciegriffier respectievelijk de vergaderingen van de gemeenteraad/college van burgemeester en schepenen, OCMW-raad/vast bureau en provincieraad/deputatie bijwonen.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat in de bestreden beslissing vermeld staat dat de secretaris/provinciegriffier de vergadering verlaat omdat hij tuchtonderzoeker was. Het secretarisschap wordt voor dit agendapunt waargenomen door het jongste lid van het tuchtorgaan.</p> <p>Er wordt niet betwist dat deze meegestemd heeft.</p> <p>Hieruit blijkt dat deze persoon aanwezig was in de hoedanigheid van lid van het tuchtorgaan, alsook in hoedanigheid van waarnemend secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Bij de beoordeling zijn er 2 vragen van belang:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kon en is deze persoon rechtsgeldig aangesteld als (waarnemend) secretaris/provinciegriffier?</li> <li>2. Zo ja, mocht hij dan deelnemen aan de beraadslaging en stemming?</li> </ol>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Met betrekking tot de eerste vraag stelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vast dat dit lid van het tuchtorgaan niet of niet op correcte wijze werd aangesteld als waarnemend secretaris/provinciegriffier overeenkomstig art. 81, §1, en 2, GD, art. 80, §1 en 2 van het OCMW-decreet en art. 78, §1 en 2 PD.</p> <p>Uit geen enkel stuk blijkt immers dat voorafgaandelijk door de gemeenteraad ten aanzien van dit lid een beslissing werd genomen om hem aan te duiden als waarnemend secretaris/provinciegriffier. Dergelijke beslissing is vereist op grond van art. 81, §1, van het GD, art. 80, §1, van het OCMW-decreet en art. 78, §1, van het PD.</p> <p>Daarbij verwijst de Beroepscommissie naar art. 78, §1, van het GD, : “Het ambt van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris en financieel beheerder is onverenigbaar met andere ambten binnen dezelfde gemeente.”, naar artikel 77, §1 van het OCMW-decreet: “Het ambt van secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en van financieel beheerder is onverenigbaar met andere ambten binnen hetzelfde openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn” en naar art. 76, eerste lid van het PD: “Het ambt van provinciegriffier en financieel beheerder is onverenigbaar met andere ambten binnen dezelfde provincie”.</p> <p>Dat betekent dat dit lid ook niet kon aangesteld worden als waarnemend secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Er is immers een onverenigbaarheid tussen de uitoefening van een politiek mandaat en het ambt van secretaris/provinciegriffier, dat personeelslid moet zijn.</p> <p>Met betrekking tot de tweede vraag dient gesteld dat, in de hypothese dat de waarnemend secretaris/provinciegriffier op correcte wijze werd aangesteld, deze in voorkomend geval geen stemrecht heeft. Een waarnemend secretaris/provinciegriffier oefent immers alle bevoegdheden uit die aan het ambt van secretaris/provinciegriffier verbonden zijn. Hij oefent algemeen gezien enkel adviserende bevoegdheden uit.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deelnemen aan een geheime stemming hoort geenszins tot zijn bevoegdheden.</p> <p>Aangezien er niet op rechtsgeldige wijze gestemd werd, is de beslissing aangetast door een fundamenteel gebrek.</p> <p>2. <u>Geen beslissing tot opstarten tuchtonderzoek</u></p> <p>Beroeper stelt dat het tuchtdossier geen beslissing bevat waarbij de secretaris/provinciegriffier de opdracht wordt gegeven om het tuchtonderzoek te voeren, noch de inventaris van het tuchtdossier.</p> <p>Principes inzake het opstarten van een tuchtdossier</p> <p>Artikel 4 van het Tuchtprocedurebesluit stelt:  “Het tuchtdossier bevat de stukken, en ook de verslagen van de eventuele verhoren, die geleid hebben tot de conclusies van het tuchtverslag, evenals de beslissing houdende opdracht tot het voeren van het tuchtonderzoek en een inventaris van al de bijgevoegde documenten.”</p> <p>Het tuchtdossier heeft tot doel, enerzijds om het personeelslid toe te laten op nuttige wijze zijn verweer voor te bereiden, anderzijds om de tuchtoverheid volledig in te lichten over de ten laste gelegde feiten.</p> <p>Het tuchtdossier moet de volgende elementen bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de beslissing tot het opstarten van het tuchtonderzoek en de kennisgeving ervan aan de betrokkenen om te kunnen nagaan wanneer de tuchtvervolgning effectief is ingesteld;</li> <li>- Het tuchtverslag met alle nuttige gegevens over de ten laste gelegde feiten en omstandigheden, zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kan oordelen over een eventuele verdere vervolging;</li> </ul>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>-alle stavingstukken;            -eventuele verslagen van verhoren;            -een inventaris die de leesbaarheid van het dossier moet vergemakkelijken.</p> <p>De beslissing tot het opstarten van een tuchtonderzoek moet de volgende elementen bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een titel waaruit blijkt wat het onderwerp van de beslissing is, in casu dus het opstarten van de tuchtprocedure;</li> <li>- de aanduiding dat de beslissing genomen is door de tuchtoverheid;</li> <li>- de naam van de aanwezige leden van de tuchtoverheid en hun functie;</li> <li>- het gegeven dat er zich mogelijk tuchtfeiten hebben voorgedaan;</li> <li>- het gegeven dat de tuchtoverheid die tuchtfeiten heeft vastgesteld of er kennis van kreeg en wanneer dit gebeurde;</li> <li>- het feit dat er geheim werd gestemd;</li> <li>- het resultaat van de geheime stemming;</li> <li>- de eigenlijke beslissing, namelijk dat er een tuchtprocedure wordt opgestart;</li> <li>- dat de hoogste ambtenaar (in voorkomend geval na de leidende ambtenaar die optreedt als tuchtoverheid) als tuchtonderzoeker wordt aangesteld;</li> <li>- dat deze beslissing per aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs zal worden overgemaakt aan het betrokken personeelslid;</li> <li>- dat betrokkene zich mag laten bijstaan door een raadsman;</li> <li>- de naam, functie en handtekening van de voorzitter van het tuchtorgaan en van de notulist tijdens de zitting van het tuchtorgaan.</li> </ul> <p>Het tuchtdossier moet dus de bewijzen bevatten en de motivering leveren die de tuchtoverheid toelaat een zorgvuldige beslissing te nemen.            Het moet het personeelslid in staat stellen zijn verdediging deugdelijk op te bouwen.            De rechten van de verdediging worden geschonden wanneer er geen dossier wordt samengesteld aan de hand waarvan het personeelslid zijn verweer kan voorbereiden</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>(RvS 20 december 1984, nr. 24.937, Broeckx).</p> <p>Het dossier moet volledig zijn.  Het recht op verdediging houdt in dat niets wat medebepalend kan zijn voor de beslissing van de overheid aan het op tegenspraak gevoerde debat mag worden onttrokken (RvS 9 februari 1998, nr. 71.695, De Clerck).  Het komt de tuchtoverheid niet toe te oordelen welke stukken wel en welke niet bij het tuchtdossier worden gevoegd.</p> <p>Het tuchtdossier bepaalt dus de grenzen waarbinnen de besluitvorming gebeurt en waarbinnen de tuchtrechtelijk vervolgte ambtenaar zich moet kunnen verdedigen.</p> <p><u>Huidige Casus</u></p> <p>Beroeper stelt dus dat het tuchtdossier niet de beslissing bevat waarbij aan de secretaris/provinciegriffier de opdracht gegeven wordt om het tuchtonderzoek te voeren, en ook geen inventaris.  Beroeper stelt dat door het ontbreken van de beslissing waarbij aan de secretaris /provinciegriffier de opdracht gegeven wordt om het tuchtonderzoek te voeren onmogelijk kan worden nagegaan of de procedure op rechtsgeldige wijze is opgestart, hetgeen de rechten van verdediging miskent. Een onwettige opstart van een tuchtprocedure doet de gehele procedure immers tenietgaan.</p> <p>De tuchtoverheid stelt dat artikel 4 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 niet op straffe van nietigheid is voorgeschreven en dat, overeenkomstig artikel 124, §3, GD, art. 123 OCMW-decreet en art. 120 PD de secretaris/provinciegriffier steeds de tuchtonderzoeker is die het tuchtonderzoek voert, het tuchtverslag opstelt en instaat voor de samenstelling van het tuchtdossier.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De beslissing van de tuchtoverheid om een tuchtonderzoek op te starten tegen de betrokkene, houdt dan ook, aldus de tuchtoverheid, impliciet de aanstelling in van de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker.</p> <p>Deze beslissing werd aan de beroepsindiener bij aangetekend schrijven betekend.</p> <p>Deze stelling wordt betwist door beroeper, die stelt dat onmogelijk kan voorgehouden worden dat de beslissing tot opstart van de procedure impliciet de aanstelling van de secretaris/provinciegriffier inhoudt. Het besluit vereist een uitdrukkelijke beslissing.</p> <p>Wat betreft de afwezigheid van een inventaris, stelt beroeper vast dat dit zijn rechten van verdediging wel degelijk heeft miskend. Er wordt in de bestreden beslissing immers verwezen naar stukken waar verzoekende partij geen kennis van heeft. Verzoekende partij kan, door het ontbreken van een inventaris, niet nagaan of die stukken deel uitmaken van het tuchtdossier.</p> <p>Daartegen stelt de tuchtoverheid dat het feit dat er geen inventaris aanwezig was in het tuchtdossier evenmin de rechten van verdediging van de beroepsindiener schendt, daar het uitvoerige verweer van de beroeper aantoont dat hij zeer goed heeft kunnen kennisnemen van het volledige tuchtdossier. Hij had zijn verweer geenszins beter of grondiger kunnen voeren, indien er een inventaris zou aanwezig geweest zijn in het tuchtdossier.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de tuchtoverheid hier onzorgvuldig is te werk gegaan en inderdaad artikel 4 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 niet heeft nageleefd door het niet aanstellen van de secretaris/provinciegriffier als tuchtonderzoeker en het niet toevoegen van een inventaris aan het tuchtdossier.</p> <p>De inhoud van de opstartbeslissing moet rekening houden met het gegeven dat deze beslissing een gewone beslissing is in verband met een personeelslid. De lezer van de</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>beslissingen moet aan de hand van de inhoud van de beslissing kunnen nagaan of deze genomen is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- door het bevoegde orgaan;</li> <li>- op goede gronden;</li> <li>- met naleving van de vereiste procedurevoorschriften;</li> <li>- met naleving van de voorwaarden.</li> </ul> <p>Het starten van de tuchtprocedure kan voor een personeelslid immers verregaande gevolgen hebben. Naast de morele schade die het personeelslid kan oplopen door het tuchtonderzoek dat tegen hem wordt gevoerd, kunnen er zich ook nog andere nadelige gevolgen voordoen. Zo kunnen besturen in hun rechtspositieregeling opnemen dat een bevordering wordt uitgesteld tot een lopende tuchtprocedure is afgehandeld. In voorkomend geval zou het betrokken personeelslid ook financiële schade kunnen lijden.</p> <p>Het argument dat het Tuchtprocedurebesluit niets bepaalt over de gevolgen voor de tuchtzaak indien deze regelgeving niet wordt gevolgd, weegt niet op tegen een mogelijke schending van de rechten van verdediging, die wel de nietigheid als gevolg heeft, daar het een algemeen rechtsbeginsel is dat nageleefd moet worden. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van mening dat de rechten van verdediging hier geschonden werden en is van oordeel dat dit middel gegrond is.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>De feiten zijn geen tuchtfeiten</u></li> </ul> <p>In het tuchtverslag van de tuchtonderzoeker worden 2 tuchtfeiten behouden:  -Het feit dat de betrokkene de gemaakte afspraken m.b.t. het digitaal archiveren van dossiers niet nakwam en hij amper 5 van de 300 achterstallige dossiers had verwerkt in een periode van twee jaar;</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>-Het feit dat betrokkene een dossier niet voorlegde aan het bestuur, terwijl dat bestuur in dat dossier advies diende te verlenen.</p> <p>Tijdens de hoorzitting voor de Beroepscommissie stelt deze vast dat een individuele evaluatie niet bestaat in het betrokken bestuur. Daar spreken ze over "collectieve" evaluatie, wat zou betekenen dat iedereen automatisch gunstig geëvalueerd wordt.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de behouden feiten in de grijze zone liggen tussen feiten die via de evaluatieprocedure kunnen behandeld worden en feiten die via een tuchtprocedure kunnen behandeld worden. Immers, indien het bestuur wil optreden tegen een personeelslid dat disfunctioneert, heeft het de keuze tussen 3 manieren om dat disfunctioneren aan te pakken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het personeelslid kan bijgestuurd worden in het kader van een evaluatieprocedure of ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid. Het tuchtrecht is niet noodzakelijk het middel bij uitstek om antwoord te bieden aan het disfunctioneren van een personeelslid. Indien de verwijten aan het adres van de betrokkene veeleer het functioneren van het personeelslid dan wel concrete tekortkomingen aan de beroepsplichten behelzen, dan behoren de feiten eerder en voorafgaandelijk het voorwerp uit te maken van een periodieke evaluatie.</li> <li>2. Het personeelslid kan via een ordemaatregel een andere functie of werkplaats toegewezen krijgen, waardoor het disfunctioneren onmogelijk gemaakt wordt, minstens binnen hanteerbare grenzen wordt gehouden.</li> </ol> <p>De decreten bieden voldoende mogelijkheden om via de procedure van de evaluatie de nodige maatregelen te treffen (Beroepscommissie voor Tuchtzaken, 2.7.2007, nr. 1).</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>3.Het personeelslid kan onderworpen worden aan een tuchtprocedure.</p> <p>In casu kunnen deze denkoefening en werkwijze evenwel niet gevolgd worden, aangezien de individuele evaluatie niet toegepast wordt.</p> <p>Daardoor wordt het recht op verdediging geschonden.</p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p>
249 (40)	Vermoeden van diefstal	Preventieve schorsing met inhouding salaris met 25%	8/1/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Voorwaarden preventieve schorsing niet aanwezig</u></p> <p>Beroeper stelt dat het bestuur niet kon overgaan tot preventieve schorsing omdat er nog geen strafrechtelijk onderzoek gestart was.</p> <p>Dit middel gaat over de al dan niet toepassing van de eerste voorwaarde van artikel art.131 GD, art. 130 OCMW-decreet en art. 127 PD, namelijk dat er een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek moet lopen op het ogenblik van de beslissing tot preventieve schorsing.</p> <p>De discussie of het neerleggen van een klacht bij politie en parket al dan niet gelijk staat met de start van een strafrechtelijk onderzoek doet hier niet ter zake aangezien, artikel 131 van het GD, artikel 130 van het OCMW-decreet en art. 127 PD, spreken van een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek dat moet lopen op het ogenblik van de beslissing tot preventieve schorsing.</p> <p>In casu werd een tuchtrechtelijk onderzoek opgestart, waarnaar werd verwezen in de beslissing tot preventieve schorsing.</p> <p>Met betrekking tot de opmerking inzake het (niet) lopen van een strafrechtelijk onderzoek gelden volgens de Beroepscommissie de volgende principes:</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Het uitlokken van een opsporingsonderzoek door een klacht namens het bestuur kan niet als een strafvordering beschouwd worden (BCT 30.10.2012, nr 156 en RvS nr 220.788 van 28.9.2012).</p> <p>Voor het opstarten van een strafrechtelijk onderzoek is een klacht met burgerlijke partijstelling bij een onderzoeksrechter nodig en volstaat geen klacht bij de procureur des Konings.</p> <p>“Het neerleggen van een klacht bij het parket is geen strafrechtelijk onderzoek in de zin van artikel 131 GD, art. 130 van het OCMW-decreet en art. 127 PD, vermits een klacht op zich de strafvordering niet op gang brengt. In die zin is er dan ook niet voldaan aan de decretale voorwaarden om tot een preventieve schorsing over te gaan.”</p> <p><i>(BCT 23.9.2008, nr. 40)</i></p> <p>Het is ook niet voldoende dat er klacht met burgerlijk partijstelling is ingediend tegen onbekenden (Rvs 15.4.2014, nr. 227.125).</p> <p>Maar zoals hierboven gesteld, is aan de eerste voorwaarde van art. 131 GD, art. 130 van het OCMW-Decreet en art. 127 PD voldaan aangezien er een tuchtonderzoek lopende was op het ogenblik van de beslissing tot preventieve schorsing.</p> <p>2. <u>Beslissing tot preventieve schorsing onvoldoende gemotiveerd</u></p> <p>Om de preventieve schorsing uit te spreken, moeten twee voorwaarden vervuld zijn namelijk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Er moet tegen het personeelslid een strafrechtelijk of tuchtrechtelijk onderzoek lopen.</li> <li>2. De aanwezigheid van betrokkene moet onverenigbaar zijn met het belang van de dienst (zie dossier nr. 217).</li> </ol> <p>In huidig geval liep de tuchtprocedure op het ogenblik van de beslissing tot preventieve schorsing.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Deze voorwaarde werd dus nageleefd door de tuchtoverheid.</p> <p>Met betrekking tot het bewijs dat de aanwezigheid van de tuchtonderhorige onverenigbaar moet zijn met het belang van de dienst, stelt de Beroepscommissie vast dat de tuchtoverheid terecht oordeelt dat het om zwaarwichtige feiten gaat, nl. drie gevallen van diefstal.</p> <p>Het wederzijds vertrouwen kan hier bij het aanblijven van betrokkene tijdens het tuchtonderzoek en lopende het vooronderzoek door het parket niet gegarandeerd worden, gelet op de inhoud van het tuchtonderzoek en de aard van de klachten bij het parket.</p> <p>3. <u>Inhouding van salaris bij preventieve schorsing onvoldoende gemotiveerd</u></p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de beslissing omtrent de inhouding van salaris voldoende werd gemotiveerd in een afzonderlijke beslissing en na het horen van betrokkene.</p> <p>De beslissing tot inhouding van salaris werd genomen om het vertrouwen van de burger in het bestuur te herstellen/verzekeren.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
250 (41)	<p>-Het niet respecteren van de persoonlijke waardigheid van iedereen;</p> <p>- Het niet naleven van het arbeidsreglement</p>	Ontslag van ambtswege	11/1/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>lid van tuchtoverheid niet permanent aanwezig op alle zittingen</u></p> <p>Beroeper verwijst naar artikel 11, §2, van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006.</p> <p>Dat artikel luidt als volgt:</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
	<p>-Gebrek aan loyaliteit t.a.v. werkgever en hiërarchische meerderen;</p> <p>-Het uiten van ongeoorloofde meningen, stellen van eisen en uiten van dreigementen aan hiërarchische meerderen</p>			<p>“De leden van, naargelang het geval, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn, de provincieraad, het college van burgemeester en schepenen, het vast bureau of de deputatie, die niet permanent aanwezig waren tijdens het geheel van de hoorzittingen, mogen niet deelnemen aan de beraadslagingen en aan de stemming over de op te leggen maatregel.”</p> <p>De beroeper stelt in dit verband dat één lid van de tuchtoverheid niet permanent aanwezig was op alle zittingen.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat een lid van de tuchtoverheid aanwezig was tijdens de zitting waarbij kennis werd genomen van het tuchtverslag, maar niet bij de zitting waarin beslist werd de beroeper van ambtswege te ontslaan. Hij heeft dan ook niet deelgenomen aan de beraadslaging en stemming. Een dergelijk handelen is volledig in overeenstemming met artikel 11, §2 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006. Dit middel is niet gegrond.</p> <p>2. <u>Inbreuk op de regels van de geheime stemming</u></p> <p>De verzoeker meent dat niet alle notulen aan hem werden overgemaakt, waardoor hij de juiste gang van zaken in twijfel trekt. Hij twijfelt bijgevolg of er wel degelijk een geheime stemming in bovengenoemde beslissingen heeft plaatsgevonden.</p> <p>Het doel van de geheime stemming beoogt de anonimiteit van de stem van elk gemeenteraadslid te waarborgen en dient om te vermijden dat diegenen die een stem uitbrengen kunnen worden beïnvloed. Aldus trachtte de wetgever op deze wijze de onafhankelijkheid van elke stem te waarborgen.</p> <p>Enkel de geheime stemming kan de vrijheid en onafhankelijkheid van de leden tegenover betrokken personeelsleden waarborgen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De geheime stemming over een tuchtstraf veronderstelt dat elk lid van de tuchtoverheid zijn stem kan uitbrengen hetzij voor de voorgestelde strafmaat, hetzij tegen deze tuchtmaatregel, hetzij de mogelijkheid om zich te onthouden.</p> <p>Er is evenwel niet wettelijk bepaald hoe een stemprocedure eruit dient te zien om geheime stemming te realiseren. Het belangrijkste principe dat moet in acht genomen worden is dat elk raadslid anoniem zijn stem moet kunnen uitbrengen.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken volgt deze stelling van de tuchtoverheid en stelt vast dat alle regels m.b.t. de geheime stemming in huidige tuchtprocedure werden nageleefd en dat beroeper daarvan op de hoogte was, daar hij een voor eensluidend verklaard afschrift van alle notulen van dit tuchtdossier heeft ontvangen.</p> <p>3. <u>Geen objectief en zorgvuldig onderzoek</u></p> <p>Betrokkene voert aan dat een tuchtonderzoek objectief moet gebeuren. Dit betekent een onderzoek van alle elementen à charge en à decharge. Hij meent dat er geen onderzoek van de elementen à decharge is gebeurd en dat de tuchtonderzoeker geen moeite heeft gedaan om zijn verdediging te onderzoeken en verwijst daarbij naar het tuchtverslag.</p> <p>Van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtoverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend (zie Leus K., "Het zorgvuldigheidsbeginsel" in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006, 114-115).</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat het tuchtonderzoek zeer ernstig en grondig gebeurde, waarbij zoveel mogelijk relevante feiten à charge en à decharge verzameld werden en zo volledig mogelijk aan de tuchtoverheid werden overlegd.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft wel degelijk alle elementen tot in de details onderzocht en niets aan het toeval overgelaten.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft ook zijn onderzoek op zeer objectieve wijze gevoerd en op geen enkel ogenblik de indruk gewekt dat daarbij gewerkt werd vanuit een vooringenomen standpunt.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft wel degelijk alle elementen tot in de details onderzocht en niets aan het toeval overgelaten.</p> <p>Zij heeft eerst de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgung steunt, in de feiten voldoende aangetoond. Deze feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken.</p> <p>Daarna heeft ze concreet geapprecieerd of de feiten waarvoor het personeelslid wordt vervolgd, al dusdanig als een tuchtfeit in aanmerking komt. Dat vereist een appreciatie in concreto die verder gaat dan het louter verwijzen naar de gangbare gedragsnormen die een ambtenaar in het algemeen moet nakomen (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidsperoneel, p. 20).</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de behouden gegevens als tuchtfeiten kunnen behouden worden. De Beroepscommissie acht het onnodig dit hier in extenso te herhalen en onderschrijft de beslissing van de tuchtoverheid hier dan ook. Immers, alle vastgestelde feiten samen genomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk gerelateerde afspraken.</p> <p>Dit middel is niet gegrond.</p> <p>4. <u>Getuigenverklaringen</u></p> <p>De beroeper verwijst naar artikel 5, §2 en §3, van het Tuchtprocedurebesluit en stelt dat aan het betrokken personeelslid alleszins meegedeeld moet worden welke personen zullen worden gehoord en wat het onderwerp is van de getuigenissen.</p> <p>Hij benadrukt daarbij eveneens dat de tuchtoverheid ten minste twintig dagen voor de hoorzitting de betrokkene en ook de getuigen moet oproepen met een oproepingsbrief, maar dat dit door de tuchtoverheid niet werd nageleefd.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken is van oordeel dat de tuchtoverheid artikel 5, §2 en §3, van het Tuchtprocedure wel degelijk heeft nageleefd. Daarbij kan verwezen worden naar het aangetekend schrijven van de tuchtoverheid, waarin het recht om getuigen op te roepen vermeld wordt.</p> <p>Betrokkene heeft niet gevraagd om zelf getuigen op te roepen. Dit middel is niet gegrond.</p> <p>5. <u>Schending evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>Beroeper stelt dat hem een onevenredige tuchtstraf wordt opgelegd. Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat de tuchtstraf in een redelijke verhouding moet staan tot het tuchtfeit en tot de concrete omstandigheden van de zaak.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Daarbij moet onderzocht worden of de tuchtoverheid alle omstandigheden van het dossier in acht genomen heeft, daarin inbegrepen de aangevoerde verzachtende omstandigheden maar ook de eventuele verzwarende omstandigheden. Verzachtende omstandigheden zijn omstandigheden die de tuchtrechtelijke bestraffing niet uitsluiten, maar wel tot gevolg kunnen hebben dat een lichtere tuchtstraf kan worden opgelegd dan zonder die verzachtende omstandigheden. De tuchtoverheid oordeelt vrij over de aanwezigheid én van verzachtende omstandigheden én van verzwarende omstandigheden én over de impact hiervan bij de concrete straftoemeting. Ze beschikt dus over een discretionaire bevoegdheid. Een discretionaire bevoegdheid is echter geen synoniem van willekeur: het overheidshandelen moet redelijk zijn.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich niet in de plaats stellen van de tuchtoverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden en over de straftoemeting maar kan controleren of de hierboven uitgelegde beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder het evenredigheidsprincipe, toegepast werden. Samengevat kan gesteld worden dat de tuchtoverheid over een discretionaire macht beschikt bij het bepalen van de - decretaal voorziene - sancties, binnen de perken van de redelijkheid en de evenredigheid.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken wijst naar de voorgaande tuchtstraffen en is van oordeel dat het proportionaliteitsbeginsel hier werd gerespecteerd. Deze procedure is de vierde tuchtprocedure tegen betrokkene. Ondanks voorgaande tuchtprocedures slaagt betrokkene er nog steeds niet in om zijn gedrag op een grondige wijze aan te passen.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat alle vastgestelde feiten samengenomen een uiting zijn van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk gerelateerde afspraken. Er kan niet omheen dat beroeper op systematische en volgehouden wijze, ondanks alle pogingen tot bijsturing en</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>ondersteuning, bepaalde opdrachten weigert uit te voeren volgens de vastgelegde richtlijnen, wat een ernstige tekortkoming uitmaakt in de beroepsplichten. De Beroepscommissie volgt de tuchtoverheid, waarbij ingezien wordt dat dergelijk gedrag niet kan en manifest in strijd met de duidelijke bepaling van art. 107, §1 en §2 GD, art. 106, §1 en §2, van het OCMW-decreet en art. 103, §1 en §2, van het PD. Gelet op de drie voorgaande tuchtprocedures en op de aanhoudende negatieve houding van beroeper en het gebrek aan verbetering in zijn gedrag, is de tuchtsanctie 'ontslag van ambtswege' geen onredelijke straf, temeer daar al deze genoemde tuchtprocedures zich op korte termijn achter elkaar afspeelden. Er is bijgevolg geen sprake van een schending van het evenredigheidsbeginsel.</p> <p>Dit middel is niet gegrond.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b>  <u>De feiten zijn geen tuchtfeiten</u></p> <p>Beroeper stelt dat niet elke professionele vergissing een tuchtfout is, alsook dat de feiten niet van tuchtrechtelijke aard zijn, doch eerder kaderen in het "functioneren" van zichzelf.</p> <p>Een precieze, limitatieve omschrijving van tuchtfeiten ontbreekt. Men vindt in de diverse tuchtstatuten slechts een zeer algemene omschrijving terug van deze plichten: een precieze exhaustieve lijst van alle mogelijke tuchtfeiten ontbreekt.</p> <p>Desbetreffend bepaalt artikel 119 van het GD , art. 118 van het OCMW-decreet en art. 115 van het PD: "Elke handeling of gedraging die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een inbreuk op de rechtspositieregeling, is een tuchtvergrijp en kan aanleiding geven tot een tuchtstraf."</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Wel bestaan er deontologische codes voor gemeente-, provincie-, en OCMW-personeel, die de decretale bepalingen in verband met de deontologische rechten en plichten moeten concretiseren.</p> <p>In die codes komen naast de normen ook de missie van het bestuur en de kernwaarden aan bod.</p> <p>Maart deze codes bevatten evenmin een exhaustieve lijst van alle mogelijke deontologische inbreuken.</p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepslichten; dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst.</p> <p>Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn, maar ook een algemene houding.</p> <p>Bijzonder opzet of intentie om te schaden is niet nodig: het loutere feit van een tekortkoming aan de beroepslichten volstaat.</p> <p>De tuchtoverheid moet niet bewijzen dat het personeelslid de wil had om schade te berokkenen. Dat kan wel een rol spelen bij het bepalen van de strafmaat.</p> <p>Niet elke professionele vergissing is echter een tuchtfout.</p> <p>Om vast te stellen of een feit een tuchtinbreuk is, moet worden nagegaan of het personeelslid zelf - hetzij opzettelijk, hetzij door nalatigheid - de schuld draagt voor de verstoring van de goede werking van de dienst door dit feit.</p> <p>M.a.w. of hij een beroepsfout heeft gemaakt.</p> <p>Gelet op de hierboven vermelde vaagheid van de tuchtregelgeving, beschikt de tuchtoverheid over de discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van een personeelslid als een tekortkoming moet worden beschouwd, ook wanneer geen bepaling die gedraging als een tuchtvergrijp aanmerkt en strafbaar stelt.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich, net als de Raad van State, niet in de plaats stellen van de tuchtoverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>bestempeld worden, maar kan wel controleren of de tuchtverheid regelmatig tot haar voorstelling van de feiten is gekomen en de feiten naar recht en redelijkheid kon kwalificeren als tuchtvergrijpen, uitgaande van de door haar vastgestelde feitelijke gegevens (RvS 23 april 2009, nr. 192.582, Van Quickeborne).</p> <p>Wanneer de Raad van State vaststelt dat een bepaald feit ten onrechte als tuchtfeit werd aangemerkt, zal hij de tuchtstraf vernietigen (Rvs 23 maart 2009 nr. 191.761, Heylen).</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding. Een tuchtstraf kan ook tot doel hebben een algemeen gedrag te straffen, zoals wederkerende relationele problemen tussen het personeelslid en zijn collega's of een problematische werksituatie (zie hieromtrent Opdebeek I. en Coolsaet A., 4. Ambtenarenrecht, II. Rechtspositieregeling, 1. Algemene beginselen van ambtenarentucht, Die Keure, 2011, nr. 262).</p> <p>Vooreerst dient vastgesteld dat de tuchtverheid de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgung steunt, voldoende aantoonde in de feiten. Die feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken.</p> <p>Nadien dient de tuchtverheid concreet te appreciëren of de feiten waarvoor het personeelslid wordt vervolgd, als dusdanig als een tuchtfeit in aanmerking komen.</p> <p>Dat vereist een appreciatie in concreto, die verder gaat dan het louter verwijzen naar de gangbare gedragsnormen die een ambtenaar in het algemeen moet nakomen (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidsperoneel, p. 20).</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de behouden gegevens als tuchtfeiten kunnen worden bestempeld. De Beroepscommissie acht het onnodig dat hier in extenso te herhalen en onderschrijft de beslissing van de tuchtverheid hier dan ook.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Immers, alle vastgestelde feiten samengenomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten en werkstructuren en werk gerelateerde afspraken negeren. Er kan niet omheen dat de betrokkene op systematische en volgehouden wijze, ondanks alle pogingen tot bijsturing en ondersteuning, bepaalde opdrachten weigert uit te voeren volgens de vastgelegde richtlijnen, wat een ernstige tekortkoming uitmaakt in de beroepspllichten, zoals dit wordt aangegeven in de eindconclusie van het tuchtonderzoek. De Beroepscommissie voor Tuchtzaken verwijst dienaangaande ook naar de voorgaanden</p> <p>De houding van betrokkene is dan ook manifest in strijd met de bepaling van art. 107, §1 en §2, GD, art. 106, §1 en §2, van het OCMW-decreet en art. 103, §1 en §2, PD.</p> <p>Dit middel is niet gegrond.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
251 (42)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bedreigingen uiten tgo collega</li> <li>-Sabotage</li> <li>-Onbetamelijk gedrag tgo ondergeschikten</li> </ul>	Ontslag van ambtswege	6/1/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Feiten zijn verjaard</u></p> <p>Beroeper stelt dat overeenkomstig art. 130 GD, art. 129 OCMW-decreet en art. 126 PD de tuchtoverheid geen tuchtrechtelijke vervolging meer kan instellen na verloop van een termijn van zes maanden na de vaststelling of de kennisname door de tuchtoverheid van de daarvoor in aanmerking komende feiten. De tuchtvervolging wordt geacht te zijn ingesteld zodra de tuchtoverheid beslist om een tuchtonderzoek op te starten als vermeld in art.124 GD, art.123 OCMW-decreet en art. 120 PD.</p> <p>Beroeper stelt dat een aantal feiten verjaard zijn.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Volgens het bestuur begint in tuchtzaken de verjaringstermijn niet (noodzakelijk) te lopen vanaf het plegen van het feit, maar wel vanaf de vaststelling of de kennisname van het feit. Dit tijdstip kan zich soms lang na het plegen van het feit situeren. Daarenboven moet de kennisname of vaststelling van de feiten gebeuren door de tuchtoverheid.</p> <p>Het is alleen kennis van de feiten in hoofde van een tuchtoverheid die de verjaringstermijn doet lopen en niet kennis in hoofde van personeelsleden van het bestuur die over het personeelslid geen tuchtbevoegdheid hebben, zoals bijvoorbeeld een hiërarchische overste, het diensthoofd of de secretaris/provinciegriffier<sup>1</sup>. Niets wijst erop dat de tuchtoverheid langer dan zes maanden voor de aanstelling van de tuchtonderzoeker op de hoogte was van dit feit, zodat het niet verjaard is.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken deelt het standpunt van verwerende partij en verwijst dienaangaande ook naar de visie in arrest van 17 februari 2011 van de Raad van State waarbij deze Raad stelde dat het tuchtrechtelijk vervolgd personeelslid, wil hij doen aannemen dat de verjaringstermijn van 6 maanden van artikel 130 GD, art. 129 van het OCMW-decreet en art 126 PD reeds verstreken was, met een minimum aan precisie en overtuigingskracht moet aannemelijk maken dat de tuchtoverheid de tegen hem ingebrachte feiten eerder dan 6 maanden voor de beslissing om het tuchtonderzoek te starten had vastgesteld. (RvS 17 februari 2011, nr. 211.318, Roofthoofst.)</p> <p><u>2. Schending van het evenredigheidsbeginsel</u></p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de in het tuchtbesluit besliste tuchtsanctie in proportie staat tot de tuchtfeiten en verwijst daarbij naar de tuchtbeslissing waarbij de tuchtoverheid de tuchtstraf heel grondig en uitgebreid heeft gemotiveerd en waarbij zowel rekening werd gehouden met verzachtende als verzwarende omstandigheden.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De Beroepscommissie acht het onnodig dit hier in extenso te herhalen maar overloopt hierna schematisch de motivering van het tuchtbesluit, die de Beroepscommissie voor Tuchtzaken onderschrijft.</p> <p>Kort geschetst haalt de tuchtoverheid als verzachtende omstandigheid aan dat de betrokkene sinds de kennisgeving van de aanstelling van de tuchtonderzoeker voor onder meer het niet-badgen de richtlijnen wél correct heeft gevolgd.</p> <p>Als verzwarende omstandigheden worden volgende elementen - stuk voor stuk grondig gemotiveerd - naar voren gebracht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. het aantal ten laste gelegde feiten;</li> <li>2. de ernst van de feiten;</li> <li>3. repetitief karakter;</li> <li>4. tuchtrechtelijk verleden;</li> <li>5. aard van de te bekleden functie;</li> <li>6. aard van de persoon;</li> <li>7. weerslag op de goede werking van de dienst;</li> <li>8. geen goede staat van dienst.</li> </ol> <p>Rekening houdende met al deze elementen komt de tuchtoverheid tot het besluit dat het vertrouwen in de betrokkene, die ondanks eerdere tuchtstraffen wegens soortgelijk gedrag en begeleidend maatregelen zijn houding weigerde aan te passen, onherstelbaar is geschonden, waardoor iedere verdere samenwerking met hem uitgesloten is.</p> <p>De Beroepscommissie volgt deze redenering.</p> <p>3. <u>Schending rechten van verdediging</u></p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>In tuchtzaken moet het algemeen rechtsbeginsel van de rechten van verdediging worden gerespecteerd.</p> <p>De rechten van verdediging vereisen dat de tuchtonderhorige zich kan verweren tegen alle elementen die de tuchtoverheid meent te moeten aanwenden om de tuchtsanctie te verantwoorden.</p> <p>Het recht van verdediging houdt in dat men in de gelegenheid moet worden gesteld om de aantijgingen te weerleggen of de feiten die aan de beschuldigingen ten grondslag liggen in hun context terug te plaatsen.</p> <p>De eerbiediging van de rechten van verdediging houdt volgens de Raad van State evenwel niet in dat het hele onderzoek in tuchtzaken op tegensprekelijke wijze zou moeten verlopen (RvS 14 oktober 2010, nr. 208126, Hermans). De Raad oordeelde dat het voldoende is dat de betrokkene tijdens de tuchtprocedure kennis heeft kunnen nemen van het resultaat van het onderzoek en dat hij zijn recht van tegenspraak en verdediging heeft kunnen uitoefenen met betrekking tot het met het oog op een concrete tuchtsanctie samengesteld dossier.</p> <p>De rechten van verdediging zijn in beginsel beperkt tot de eigenlijke tuchtprocedure en niet tot het voorafgaand tuchtonderzoek. Wel dienen het onpartijdigheidsbeginsel en de redelijke-termijneis nageleefd te worden.</p> <p>In principe geldt het recht van verdediging enkel in zaken waarin een sanctie kan worden opgelegd, dus in strafzaken en in tuchtzaken. Het algemeen rechtsbeginsel van de rechten van verdediging raakt de openbare orde, met als gevolg dat de schending ervan in elke stand van het geding kan worden opgeworpen en zelfs ambtshalve door de Raad van State.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Maar overheersende rechtspraak van de Raad van State stelt dat beroeper deze middelen moet opwerpen bij de oorspronkelijke tuchtoverheid.</p> <p>Betrokkene stelt dat zijn rechten van verdediging geschonden zijn, omdat de leden van de tuchtoverheid geen vragen zouden hebben gesteld bij de discussie en stemming over het tuchtbesluit, wat erop zou wijzen dat de tuchtbeslissing al werd genomen voor het verweer werd gevoerd.</p> <p>De tuchtoverheid stelt dat uit de notulen – een authentieke akte – duidelijk blijkt dat de tuchtbeslissing op datum X werd genomen. Dit was na de hoorzitting en na het afsluiten van het proces-verbaal van verhoor. De formele motivering van de bestreden beslissing antwoordt trouwens expliciet op het gevoerde verweer, wat aantoont dat de bestreden beslissing enkel na de hoorzitting kan genomen zijn.</p> <p>Het feit dat aan de tuchtoverheid een ontwerp van formele motivering werd voorgelegd doet geen afbreuk aan de vaststelling dat het de tuchtoverheid is die de beslissing heeft genomen bij geheime stemming. Door te stemmen over een ontwerpbeslissing sluiten de leden van de tuchtoverheid zich – desgevallend zelfs stilzwijgend – aan bij het ontwerp en de erin vervatte formele motivering. Het bestaan van een ontwerp van beslissing, zelfs nog voor de hoorzitting plaatsvond (quod non in casu), schendt, noch de rechten van verdediging, noch het vermoeden van onschuld.</p> <p>Daarenboven heeft de tuchtoverheid unaniem beslist tot het ontslag van ambtswege, wat aantoont dat er hierover grote eensgezindheid bestond.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtprocedure nauwgezet werd nageleefd met respect voor de rechten van verdediging en dit vanaf de opstartbeslissing tot aan de tuchtbeslissing, waarbij de betrokkene uitgebreid werd gehoord, kennis kreeg van het resultaat van het onderzoek en zijn recht op tegenspraak en verdediging heeft kunnen uitoefenen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Hij werd bijgestaan door zijn advocaat en kreeg alle kansen om zich te verweren.</p> <p>Het feit dat de leden van de tuchtoverheid geen vragen zouden hebben gesteld bij de discussie en stemming over het tuchtbesluit doet daaraan geen afbreuk.</p> <p>De Beroepscommissie ziet, net als de tuchtoverheid, niet in hoe uit de afwezigheid van vragen kan worden besloten dat de rechten van verdediging werden miskend.</p> <p>4. <u>Schending onpartijdigheidsbeginsel</u></p> <p>Op de hoorzitting voor de Beroepscommissie stelt beroeper dat het onpartijdigheidsbeginsel geschonden is, omwille van het feit dat het-personeelslid X als notulist aanwezig was bij het verhoor van de betrokkene, het proces-verbaal van verhoor mee heeft ondertekend en aanwezig was bij de beraadslaging als waarnemend secretaris/provinciegriffier.</p> <p>Het bestuur repliceert daarop met de stelling dat personeelslid X, jurist bij het bestuur, als notulist is opgetreden en in die hoedanigheid niet is opgetreden als tuchtonderzoeker.</p> <p>Zij verwijst naar de rechtspraak van de Raad van State, die dateert van voor de organieke decreten, die stelt dat er geen enkel bezwaar was dat de secretaris/provinciegriffier aanwezig was bij de hoorzitting en de beraadslaging, en dat dit mutatis mutandis van toepassing kan gesteld worden in deze situatie.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat personeelslid X hier inderdaad is opgetreden als notulist en geen enkele invloed heeft gehad bij de opmaak van het tuchtverslag en de verdere afhandeling van de tuchtprocedure.</p> <p>Het bestuur heeft juist om partijdigheid uit te sluiten de tuchtonderzoeker laten vervangen voor de verdere afhandeling van de tuchtprocedure, na zijn tuchtverslag.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Daarenboven kan er hier geen sprake zijn van objectieve onpartijdigheid daar personeelslid X als waarnemend secretaris/provinciegriffier, geen stemrecht heeft.</p> <p>En verder worden er geen bewijzen naar voren gebracht van de beweerde subjectieve partijdigheid van personeelslid X.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>De feiten zijn niet bewezen</p> <p>Ondanks de ontkenning van de feitelijkheden door de betrokkene stelt de Beroepscommissie voor Tuchtzaken vast dat deze vaststaan dankzij het uitgebreide tuchtonderzoek.</p> <p>De Beroepscommissie voor Tuchtzaken stelt vast dat het tuchtonderzoek zeer ernstig en grondig gebeurde. Van de tuchtonderzoeker moet immers verwacht worden dat hij een grondig onderzoek voert, zoveel mogelijk relevante feiten à charge en à decharge verzamelt en deze zaken zo volledig mogelijk aan de tuchtoverheid overlegt.</p> <p>De tuchtonderzoeker heeft wel degelijk alle elementen tot in de details onderzocht en niets aan het toeval overgelaten.</p> <p>Bovendien kan opgemerkt worden dat de tuchtonderzoeker zijn onderzoek op zeer objectieve wijze heeft gevoerd en op geen enkel ogenblik de indruk wekt dat daarbij gewerkt wordt vanuit een vooringenomen standpunt, wel integendeel. Het gevoerde tuchtonderzoek is een schoolvoorbeeld van hoe dit moet gevoerd worden.</p> <p>Vooreerst dient vastgesteld dat de tuchtoverheid de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgung steunt, in de feiten voldoende aantoot. Deze feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Nadien dient de tuchtverheid concreet te appreciëren of de feiten waarvoor het personeelslid wordt vervolgd, al dusdanig als een tuchtfeit in aanmerking komen. Dat vereist een appreciatie in concreto die verder gaat dan het louter verwijzen naar de gangbare gedragsnormen die een ambtenaar in het algemeen moet nakomen. (zie De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 20)</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de behouden gegevens als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden. De Beroepscommissie acht het onnodig dat hier in extenso te herhalen en onderschrijft de beslissing van de tuchtverheid hier dan ook.</p> <p>Immers, alle vastgestelde feiten samengenomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk-gerelateerde afspraken.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
252 (43)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In dronken toestand op de werkvloer</li> <li>- Besturen van voertuig in staat van alcoholintoxicatie</li> <li>- Regelmatig overtreden reglement tijdsregistratie</li> </ul>	Ontslag van ambtswege	14/3/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Voorbehoud oproepen getuigen</u></p> <p>Vooreerst, met betrekking tot bovengenoemd voorbehoud over de getuigen, stelt de Beroepscommissie vast dat de beroeper dit niet heeft gevraagd aan de tuchtverheid bij zijn verhoor.</p> <p>Op het einde van het proces-verbaal van de hoorzitting staat vermeld dat betrokkene de getuigenissen à decharge mist die het bestuur van een aantal</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
	- Ongepast gedrag in relatie tot derden			<p>personen ontvangen heeft. Betrokkene stelt dat hijzelf niemand gecontacteerd heeft met de vraag om zijn loyauteit te onderschrijven of te bevestigen.</p> <p>In de tuchtbeslissing zelf wordt dit uitdrukkelijk besproken. De brief van persoon X is niet relevant voor de beoordeling van de tuchtfeiten – wat de Beroepscommissie beaamt – en andere brieven zijn niet bekend. De Beroepscommissie kan dus enkel vaststellen dat betrokkene geen enkele concrete getuigenis aan de tuchtoverheid heeft gevraagd.</p> <p>Sinds de opheffing van het hervormingsrecht kan de Beroepscommissie zich niet meer in de plaats van de tuchtoverheid stellen om het tuchtdossier opnieuw te beoordelen maar beschikt in het kader van een wettigheidstoezicht enkel over een vernietigingsbevoegdheid, cfr. artikel 142 van het GD, vervangen door artikel 38 van het decreet van 29 juni 2012, art. 141 van het OCMW-decreet, vervangen door artikel 31 van het decreet van 29 juni 2012 en art. 138 van het PD, vervangen door artikel 32 van het decreet van 29 juni 2012.</p> <p>De mogelijkheid tot het horen van getuigen, cfr. artikel 18, §1,5° en §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006, is na de afschaffing van de hervormingsbevoegdheid van de Beroepscommissie blijven bestaan maar dat getuigenverhoor kan enkel nog dienen om de wettigheid van de tuchtbeslissing en de totstandkoming ervan na te gaan.</p> <p>Verder ten gronde wenst de Beroepscommissie vooreerst te onderstrepen dat van de tuchtonderzoeker die een opdracht van de tuchtoverheid ontvangt, wordt verwacht dat hij aan zorgvuldige feitenvinding doet op grond van de bevoegdheden die hem krachtens het decreet worden verleend (zie Leus K., “Het zorgvuldigheidsbeginsel” in Beginselen van behoorlijk bestuur, Brugge, Die Keure, 2006, 114-115).</p> <p>In casu kan enkel onderstreept worden dat de tuchtonderzoeker zijn onderzoek op zeer objectieve wijze heeft gevoerd, aan beroeper ruimschoots de kans werd geboden</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>om zijn standpunt uiteen te zetten, en het finale tuchtverslag op geen enkel ogenblik de indruk wekt dat daarbij gewerkt wordt vanuit een vooringenomen standpunt, wel integendeel. Het gevoerde tuchtonderzoek is een schoolvoorbeeld hoe dit moet gevoerd worden.</p> <p>2. <u>Gezondheidstoestand als verschoning</u></p> <p>Betrokkene verwijst ten gronde als eerste argument naar zijn gezondheidstoestand en meer bepaald naar de verschoning, die die tot gevolg moet hebben. Hij is van oordeel dat te weinig rekening werd gehouden met de gezondheidsproblemen in de tuchtbeslissing.</p> <p>Evenwel stelt de Beroepscommissie vast dat beroeper zijn gezondheidstoestand in het proces-verbaal van verhoor als dusdanig niet als verschoningsgrond heeft gebruikt, ondanks de voorbereiding die hij daarvoor opstelde.</p> <p>In het tuchtverslag haalt beroeper zijn drankprobleem terloops aan als verzachtende omstandigheid.</p> <p>De Beroepscommissie moet enkel de tuchtbeslissing beoordelen en derhalve wordt niet ingezien hoe zij thans dit argument, dat niet bij de tuchtoverheid werd gebruikt, kan beoordelen. Zoals hiervoor gesteld, is er geen devolutieve werking meer zodat de Beroepscommissie de tuchtprocedure niet dient over te doen maar ze enkel marginaal dient te beoordelen.</p> <p>Volledigheidshalve dient wel opgemerkt te worden dat de tuchtoverheid op zeer accurate wijze het probleem van overdreven alcoholgebruik heeft ontmoet. Het kan door betrokkene niet ontkend worden dat de werkgever ernstig gepoogd heeft hem</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>te begeleiden bij dat probleem? maar klaarblijkelijk zonder resultaat. De omstandigheid dat hij het probleem erkent – maar weliswaar – minimaliseert, kan natuurlijk geen vrijbrief zijn om alle aangehaalde tekortkomingen opzij te schuiven. Evenmin is de omstandigheid dat betrokkene zich af en toe laat behandelen, daartoe een reden. Een probleem van alcoholmisbruik is niet acuut maar veelal chronisch? zodat er een gehele tijd aan voorafgaat alvorens de toestand niet meer houdbaar is. Uit het schema dat de tuchtoverheid aan de Beroepscommissie dienaangaande voorlegt, blijkt deze analyse duidelijk.</p> <p>Ten slotte, en ten einde duidelijk te zijn, dient opgemerkt dat beroeper niet het onderscheid maakt tussen gezondheidstoestand als verschoningsgrond en gezondheidstoestand als verzachtende omstandigheid.</p> <p>De gezondheidstoestand als verschoningsgrond is deze wanneer de feiten op zich beschouwd wel tuchtfeiten zijn, maar ingevolge de gezondheidstoestand van de betrokkene niet tuchtrechtelijk toerekenbaar zijn? zodat tuchtrechtelijke bestraffing uitgesloten is. De verschoningsgrond belet met andere woorden dat de tuchtstraf wordt opgelegd.</p> <p>Zoals gesteld is dit door de beroeper niet als argument gebruikt.</p> <p>De gezondheidstoestand als verzachtende omstandigheid is wanneer deze gezondheidstoestand de tuchtrechtelijke verwijtbaarheid en bestraffing niet kan uitsluiten, maar wel tot gevolg kan hebben dat een lichtere tuchtstraf moet worden opgelegd dan zonder die verzachtende omstandigheden. Verzachtende omstandigheid heeft slechts een invloed op de strafmaat.</p> <p>Het maken van dit onderscheid behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de tuchtoverheid, waarbij dient nagegaan of de beginselen van behoorlijk bestuur werden geëerbiedigd.</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Men zou nog kunnen aannemen dat beroeper de verzachtende omstandigheid van het drankprobleem, zoals blijkt uit het tuchtverslag, heeft aangevoerd maar uit zijn verhoor voor de tuchtoverheid heeft hij op basis daarvan, geen argumenten laten gelden die de tuchtoverheid in rekening had moeten brengen bij de beoordeling van de tuchtfeiten. Wel integendeel, betrokkene rept met geen woord over de tekorten in zijn prestaties in relatie met zijn drankprobleem maar vindt daarentegen dat hij zijn taken naar behoren uitvoerde.</p> <p>Ten slotte moet erop worden gewezen dat de Raad van State zich in het verleden onverbiddelijk opstelde voor personeelsleden die trachten te ontkomen aan de tuchtrechtelijke bestraffing voor dronkenschap of het gebruik van alcohol op de werkvloer door dit toe te schrijven aan hun gezondheidstoestand. In principe is er volgens de Raad van State geen reden waarom alcoholgebruik op de werkvloer en dronkenschap niet tuchtrechtelijk kunnen worden bestraft.</p> <p>De analyse die de tuchtoverheid dienaangaande heeft gemaakt, blijft zonder enige twijfel overeind.</p> <p><u>3. Schending onpartijdigheidsbeginsel</u>  Betrokkene laat gelden dat het onpartijdigheidsbeginsel geschonden is en de tuchtoverheid vooringenomen was.</p> <p>Het onpartijdigheidsbeginsel is een ongeschreven beginsel van behoorlijk bestuur. Het is van toepassing op tuchtoverheden én op personen belast met het voorafgaand onderzoek.  Zoals reeds uiteengezet is het tuchtonderzoek onpartijdig gebeurd.</p> <p>Zoals de tuchtoverheid terecht opwerpt, heeft de Raad van State er reeds op gewezen dat een personeelslid tijdig – dit is voor de tuchtoverheid zelf – de schending moet</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>inroepen van het onpartijdigheidsbeginsel, zo niet verliest dit personeelslid in principe het recht om dit later in te roepen.</p> <p>Dit geldt zelfs wanneer de schending van het onpartijdigheidsbeginsel wordt beschouwd als een middel van openbare orde. De Raad van State overwoog immers dat het karakter van openbare orde kan worden "geneutraliseerd" door een ander algemeen rechtsbeginsel dat eveneens van openbare orde is, met name "fraus omnia corrumpit".</p> <p>De Raad van State meent immers dat wanneer de rechtzoekende zich er welbewust of met een verregaande graad van lictzinnigheid van onthoudt in een administratieve procedure zijn rechten te doen gelden, om dan als het bestuur een beslissing heeft genomen, zich te beklagen over de miskening van die rechten, dit als een vorm van bedrog kan worden beschouwd.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat dit argument voor de tuchtoverheid niet is aangehaald.</p> <p>4. <u>Te zware werklast</u></p> <p>Evenmin kan het argument van een te zware werklast ernstig aangehouden worden. Uit het dossier blijkt dat andere personeelsleden wel kunnen wat betrokkene niet kan. Op zeer concrete wijze heeft de tuchtoverheid dit weerlegd en kan de argumentatie van betrokkene de Beroepscommissie niet tot een andere zienswijze brengen.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Bovendien ligt er geen enkel stuk voor waarin betrokkene dit vermeend probleem aan zijn overste aankaart en waaruit zou moeten blijken dat dit een onaanvaardbare situatie was waaraan een oplossing moet gegeven worden.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>Betrokkene betwist het gebruik van alcohol tijdens de diensturen niet.</p> <p>Uit het overzicht dat de tuchtverheid voorlegt, is het ongeloofwaardig dat het alcoholgebruik de werking van de dienst niet zou hebben verstoord. Echter, het is niet vereist dat de werking van de dienst wordt verstoord, opdat er sprake zou zijn van een tuchtfeit. Het arbeidsreglement en de deontologische code houden een principieel en duidelijk verbod in op het nuttigen van alcohol tijdens de diensturen, het zich ophouden in drankgelegenheden tijdens de diensturen en de dienst aan te vangen met een te hoge alcoholconcentratie, waardoor de normale uitoefening van de functie in het gedrang komt. Het behoeft weinig betoog dat er een relatie is tussen alcoholgebruik en de invloed ervan op de werking van de dienst.</p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepslichten, dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst. Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding. Bijzonder opzet of intentie om te schaden is niet nodig: het loutere feit van een tekortkoming aan de beroepslichten volstaat.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De tuchtoverheid beschikt over de discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van een personeelslid als een tekortkoming/tuchtfeit moet worden beschouwd. De Beroepscommissie is binnen het kader van haar beoordelingsbevoegdheid, van oordeel dat de tuchtoverheid op correcte wijze tot een voorstelling van de feiten is gekomen en de feiten naar recht en redelijkheid werden gekwalificeerd als tuchtvergrijpen uitgaande van de door haar vastgestelde feitelijke gegevens.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Voor het bepalen van de tuchtsanctie heeft de tuchtoverheid terecht de veelvuldigheid van de feiten als verzwarende omstandigheid in acht genomen. Deze tuchtfeiten hebben afzonderlijk genomen een weerslag op de werking van de dienst en een weerslag ten aanzien van de dienst bij het publiek door de functie die betrokkene bekleedt. Hierbij kan verwezen worden naar het tuchtverslag. De tuchtoverheid moet immers bij het bepalen van de strafmaat rekening houden met het belang van de dienst en de weerslag van de feiten op de werking van de dienst, wat zij ook deed.</p> <p>De tuchtstraf moet in redelijke verhouding staan tot de ernst van de fout en de graad van verstoring van de orde binnen de dienst. Bij het bepalen van de tuchtsanctie mag en moet de tuchtoverheid rekening houden met o.m. de ernst van de feiten. De tuchtoverheid geeft voldoende accuraat aan waarom de aangehouden feiten tuchtfeiten zijn.</p> <p>Immers, alle vastgestelde feiten samengenomen zijn een uiting van eenzelfde houding, houding die erin bestaat zich niet te willen schikken naar bevelen van hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk gerelateerde afspraken. Betrokkene heeft op systematische en volgehouden wijze, ondanks alle pogingen tot bijsturing en ondersteuning, bepaalde opdrachten geweigerd uit te</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>voeren volgens de vastgelegde richtlijnen, wat een ernstige tekortkoming uitmaakt in de beroepsplichten, zoals dat wordt aangegeven in de eindconclusie van het tuchtonderzoek.</p> <p>De Beroepscommissie schaart zich derhalve achter de beslissing van de tuchtoverheid waarbij geoordeeld wordt dat elk tuchtfeit afzonderlijk en alle tuchtfeiten samengenomen, zeer ernstig zijn, zodat elk vertrouwen weg is en niet meer kan hersteld worden, waardoor bijgevolg enkel de door de tuchtoverheid opgelegde tuchtsanctie zich opdringt.</p>
253 (44)	Niet integer handelen	Inhouding salaris met 20% gedurende zes maanden	15/3/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Schending van het onpartijdigheidsbeginsel</u></p> <p>Beroeper stelt dat de tuchtoverheid partijdig is omdat ze ook strafklacht heeft ingediend.</p> <p>De Beroepscommissie volgt deze argumentatie niet. Het louter ter kennis brengen van de feiten aan het gerecht, al dan niet met burgerlijke partijstelling, is geen schending van het onpartijdigheidsbeginsel, maar een loutere gehoorzaamheid aan de wet (zie Opdebeeck I. en Coolsaet A., Algemene beginselen van het ambtenarentuchtrecht, p. 262, nr. 465)</p> <p>2. <u>De feiten zijn verjaard</u></p> <p>De verzoekende partij laat eveneens ten onrechte gelden dat er verjaring is opgetreden omdat na een termijn van 6 maanden na het instellen van het tuchtonderzoek, geen tuchtstraf werd opgelegd.</p> <p>De verzoekende partij verwacht dienaangaande twee zaken.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>Vooreerst bepaalt art. 130, §1, GD, art. 129, §1, OCMW-decreet en art. 126, §1, PD dat binnen een termijn van 6 maanden na kennisname van de feiten een tuchtonderzoek moet worden ingesteld, wat in casu gebeurde.</p> <p>Ten tweede is de verwijzing naar de problematiek van een strafrechtelijk onderzoek of een strafrechtelijke vervolging lopende het tuchtonderzoek betrekkelijk de verjaring, enkel aan de orde ingeval van verlenging van de preventieve schorsing. Dat is niet het voorwerp van huidig beroep.</p> <p>Uit het tuchtverslag blijkt dat de tuchtonderzoeker vaststelt dat er regelmatig cashstortingen van aanzienlijke omvang op rekeningen van de verzoekende partij en van zijn gezinsleden gebeurden. De verantwoording daarvoor kon, volgens de correctionele rechtbank, enkel voor een fractie van die bedragen gebeuren. Voor de tuchtonderzoeker blijft de vaststelling overeind dat betrokkene over een periode van acht jaar bij benadering de helft van zijn jaarlijks nettoloon bij het bestuur cash op rekeningen van hem en zijn gezinsleden ontving. De tuchtonderzoeker stelt vast dat de stortingen plaatsvonden in de periode dat de verzoekende partij een aanzienlijke invloed had bij de aanbestedingen en verzoekende partij tweemaal per jaar een bezoek bracht aan de betreffende leverancier, wat hij niet deed bij de andere leveranciers.</p> <p>3. <u>Schending van de redelijke termijn</u></p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid niet beschikte over eenduidige elementen en daarnaar bezwaarlijk, gezien de aard van de feiten, zelf een geldig en doelmatig onderzoek kon voeren.</p> <p>Het is derhalve met recht en reden dat de tuchtoverheid, teneinde een zorgvuldige besluitvorming te kunnen verwezenlijken, enerzijds strafklacht heeft ingediend en logischerwijze dan ook op de resultaten van het (politieel) opsporingsonderzoek heeft gewacht.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De termijn waarbinnen de tuchtbeslissing is genomen is verantwoord en dan ook niet onredelijk.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>Tuchtfeiten zijn schuldige tekortkomingen aan de beroepsplichten, dit zijn verplichtingen die het personeelslid in zijn hoedanigheid van medewerker aan de openbare dienst heeft tegenover deze dienst. Er is dus de vereiste van een schuldig gedrag of tekortkoming.</p> <p>Tuchtfeiten kunnen heel precieze tekortkomingen zijn maar ook een algemene houding.</p> <p>Bijzonder opzet of intentie om te schaden is niet nodig: het loutere feit van een tekortkoming aan de beroepsplichten volstaat. De tuchtverheid moet niet bewijzen dat het personeelslid de wil had om schade te berokkenen. Dat kan wel een rol spelen bij het bepalen van de strafmaat.</p> <p>Niet elke professionele vergissing is echter een tuchtfout.</p> <p>De tuchtverheid beschikt over de discretionaire bevoegdheid om te oordelen of het gedrag van een personeelslid als een tekortkoming/tuchtfeit moet worden beschouwd.</p> <p>De Beroepscommissie kan zich niet in de plaats stellen van de tuchtverheid bij het beoordelen of feiten als tuchtfeiten kunnen bestempeld worden, maar kan wel controleren of de tuchtverheid regelmatig tot haar voorstelling van de feiten is gekomen en de feiten naar recht en redelijkheid kon kwalificeren als tuchtvergrijpen uitgaande van de door haar vastgestelde feitelijke gegevens.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De feiten die de tuchtoverheid als rechtens vereiste grondslag in aanmerking neemt, moeten worden vastgesteld met inachtneming van de algemene beginselen van de bewijsvoering en naar recht en redelijkheid een voldoende grondslag vormen om de tuchtstraf te verantwoorden.</p> <p>De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid zich baseert op vaststaande feiten waarvan de materiële juistheid is aangetoond. Dat is zo met betrekking tot de cash stortingen en tot de bedrijfsbezoeken aan de leveranciers.</p> <p>In de regel zou het bewijs door een vermoeden kunnen worden geleverd als deze gewichtig, bepaald en met elkaar overeenstemmend zijn. Het komt aan het personeelslid toe om tegenover de bezwarende elementen de nodige gegevens aan te brengen om het tegendeel te bewijzen (De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 17, nr. 28).</p> <p>Wanneer eerst bewijzen worden verzameld en vervolgens wordt vastgesteld dat het betrokken personeelslid die bewijzen niet op afdoende wijze heeft ontkracht, is er geen sprake van schending van het vermoeden van onschuld.</p> <p>De Beroepscommissie stelt met de tuchtoverheid vast dat verzoeker zeer gebrekkig heeft meegewerkt en omzeggens geen informatie heeft bezorgd aan de tuchtoverheid. De minimale uitleg die betrokkene geeft om de feiten te weerleggen, is niets meer dan een loutere ontkenning en in die zin op zich al een uiting van nonchalance en gebrek aan betrokkenheid.</p> <p>Nochtans moet het betrokken personeelslid gegevens aanbrengen waaruit zou kunnen blijken dat de tuchtoverheid de gegevens van de zaak verkeerd of buiten alle redelijkheid heeft beoordeeld (De Sutter T., Het recht van verdediging in tuchtzaken van overheidspersoneel, p. 18, nr. 29).</p> <p>Dit is geen uiting van een duidelijke loyaliteit en eerlijkheid tegenover het bestuur,</p>



Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>en een inbreuk op de integriteitsnorm.</p> <p>De betrokkene kan zich in casu bezwaarlijk verschuilen achter het argument dat dit tot zijn privésfeer behoort want de tuchtoverheid kan feiten die zich in het privéleven zouden afspelen, bij een tuchtvordering in ogenschouw nemen. Het zijn trouwens feiten die hun oorsprong vinden in de beroepssfeer en nadien in de privésfeer zijn terechtgekomen.</p> <p>Tenslotte kan niet vergeten worden dat betrokkene een belangrijke rol had bij de bestellingen, ja zelf een sleutelrol vervulde. In die hoedanigheid had verzoeker door de aard van zijn functie en de inhoud van het takenpakket, een vertrouwensfunctie. Er is dan ook een onmiskenbaar verband tussen het belang van de dienst en de impact van de ten laste gelegde tuchtfeiten op de werking, de behandeling van de dossiers en de besluitvorming.</p> <p>Wanneer een tuchtstraf wordt opgelegd omwille van een bepaalde houding, moet niet nagegaan worden of elk feit dat ten bewijze van de gelaakte houding wordt aangevoerd, op zich voldoende scherp is geïndividualiseerd, maar wel of het tuchtdossier waarop de tuchtoverheid heeft acht geslagen, voldoende concrete elementen bevat die het personeelslid moesten toelaten zich op een zinnige wijze te verdedigen. De Beroepscommissie kan alleen maar vaststellen dat de verzoeker omzeggens niets deed, wat een absoluut onredelijke houding is ten overstaan van zijn werkgever.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>Er zijn correcte afwegingen gemaakt, en de juiste visie van de tuchtoverheid heeft er toe geleid dat een minder zware sanctie werd opgelegd dan voorgesteld en daarmee wordt de redelijkheid van de tuchtstraf ten aanzien van de behouden feiten onderstreept.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De redelijkheid van de tuchtoverheid bij de overweging voor en het bepalen van de strafmaat staat in schril contrast met de onredelijkheid van betrokkene tijdens de tuchtprocedure. Hij deed geen enkele inspanning om aan te tonen dat zijn handelen overeenstemde met de integriteitsnorm en heeft er zodoende mee voor gezorgd dat de tuchtfeiten konden vaststaan.</p> <p>De Beroepscommissie kan aldus geen enkele onjuistheid of onredelijkheid in de tuchtbeslissing aanvaarden en komt tot het besluit dat die moet bevestigd worden.</p>
254 (45)	Inbreuk op prikklokreglement	Inhouding salaris met 5% gedurende zes maanden	12/2/2016 Akteneming afstand van beroep	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>De Beroepscommissie neemt akte van de afstand van het beroep.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p>
255 (46)	Dronkenschap en gebruik van alcoholische dranken op de werkvloer	Ontslag van ambtswege	14/4/2016 Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>De tuchtbeslissing vermeldt dat het opleggen van een tuchtsanctie verantwoord en aangewezen is, omdat duidelijk blijkt uit het tuchtverslag en de verhoren dat de beroeper effectief alcohol heeft genuttigd, waardoor hij niet in staat was om naar behoren te functioneren tijdens de werkuren, hetgeen een overtreding is van het arbeidsreglement.</p> <p>De tuchtsanctie wordt verder gemotiveerd op basis van de vaststelling van het niet naar behoren functioneren, dat het nuttigen van alcohol gecombineerd met de</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>gezondheidstoestand een ernstig veiligheidsrisico inhoudt zowel voor zichzelf als voor de collega's en er sprake is van herhaling.</p> <p>In zijn beroepschrift haalt de betrokkene familiale problemen aan die zijn beginnen doorwegen, waardoor hij begon met alcoholgebruik. Dit had dan weer een invloed op zijn gezondheidstoestand.</p> <p>Een opname in een ziekenhuis zou een oplossing hebben gebracht en de beroeper stelt dat hij overweegt dit vol te houden om hem op blijvende wijze nuchter te houden.</p> <p>De Beroepscommissie kan aldus vaststellen dat er geen enkele inhoudelijke betwisting wordt gevoerd tegen de argumenten van de tuchtbeslissing.</p> <p>De betrokkene heeft voor de tuchtoverheid zeer veel kansen gekregen om zijn argumenten door hemzelf dan wel door een raadsman te verwoorden, maar nam deze kansen niet te baat.</p> <p>Ook voor de Beroepscommissie laat hij enkel gelden dat hij een moeilijke periode heeft gehad, maar hij ontkent de feiten niet. Deze zijn aldus vaststaand.</p> <p><b>III. Beoordeling strafmaat</b></p> <p>De omstandigheid dat deze situatie niet eenmalig is, maar reeds geruime tijd aanhoudt, en er reeds een lichte tuchtstraf werd opgelegd, maakt dat de beslissing van de tuchtoverheid de enige te nemen beslissing was die op correcte en redelijke gronden werd genomen.</p>
256 (47)	Onwettige afwezigheid	Zes maanden schorsing	8/4/2016	<p><b><u>I. Proceduremiddelen</u></b></p> <p>1. <u>Schending motiveringsplicht</u></p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
			Beroep ontvankelijk maar ongegrond	<p>Onder de hoofding 'in rechte' in het beroepschrift stelt verzoeker vooreerst dat de bestreden beslissing volledig gestoeld is op het tuchtverslag en dat "de bestreden beslissing hieraan niks (heeft ) toegevoegd en integendeel het voormelde tekstfragment uit het verslag van het tuchtonderzoek letterlijk heeft overgenomen".</p> <p>Verzoeker meent dat "een dergelijke verantwoording (niet) getuigt van een zorgvuldige beoordeling van de feiten en (niet) voldoet aan de vereisten van een afdoende motivering".</p> <p>Dat zou des te meer het geval zijn waar de tuchtonderzoeker er volgens verzoeker is vanuit gegaan "dat alle feiten zonder meer duidelijk zijn en dus niet voor interpretatie vatbaar".</p> <p>Met betrekking tot de vermeende schending van de motiveringsplicht, stelt de Beroepscommissie vast dat een motivering door verwijzing geenszins een schending van de materiële motiveringsplicht inhoudt, tenminste in die mate dat het document waarnaar verwezen wordt op een deugdelijke en afdoende wijze de uiteindelijk genomen beslissing kan motiveren.</p> <p>Uit de eindbeslissing dient immers te blijken om welke redenen de tuchtoverheid tot de conclusie is kunnen komen dat de ten laste gelegde feiten als tuchtfeiten kunnen worden beschouwd, dat deze tuchtfeiten toerekenbaar zijn aan de tuchtonderhorige en dat er een redelijke verhouding bestaat tussen deze behouden tuchtfeiten en de opgelegde tuchtstraf. De tuchtbeslissing dient hierbij te worden genomen met eerbiediging van het zorgvuldigheidsbeginsel.</p> <p>De tuchtoverheid dient hierbij niet op ieder verweer van de tuchtonderhorige te antwoorden, maar uit de tuchtbeslissing dient te blijken dat de feitenvinding op een correcte manier is gebeurd, dat het tuchtonderzoek à charge en à decharge werd</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>uitgevoerd met respect van de rechten van de partijen, dat de rechten van verdediging werden gerespecteerd en aldus de hoorplicht werd nageleefd, en dat de tuchtoverheid op basis van de stukken van het dossier en het onderzoek in alle redelijkheid tot de conclusie is kunnen komen dat voor de behouden tuchtfeiten de tuchtstraf van de schorsing van 6 maanden kon worden opgelegd.</p> <p>Welnu, uit de bestreden tuchtbeslissing blijkt duidelijk om welke reden de tuchtoverheid de mening is toegedaan dat de feiten van de ongewettigde afwezigheid als tuchtfeiten dienen te worden beschouwd en dat die feiten toerekenbaar zijn aan het betrokken personeelslid en dat er voor deze tuchtfeiten een zware tuchtstraf moet worden opgelegd.</p> <p>De verzoekende partij erkent hierbij dat hij de voorschriften tot het aanvragen van vakantie niet heeft nageleefd, maar stelt dat dit enkel een formaliteit zou betreffen die daarenboven zou kaderen in een gebruik van de dienst.</p> <p>Verzoeker erkent dat hij het verlof niet op de voorgeschreven wijze heeft aangevraagd; hij houdt hierbij voor dat hij er mocht van uit gaan dat zijn verlofaanvraag bij gebrek aan enige reactie van zijn directe hiërarchische overste was goedgekeurd.</p> <p>Deze argumentatie van verzoeker kan niet overtuigen en vindt ook geen steun in het dossier.</p> <p>Integendeel, uit het dossier blijkt dat het tuchtonderzoek waarop de tuchtoverheid zich heeft gestoeld voor het nemen van de bestreden beslissing wel degelijk op een behoorlijke wijze werd gevoerd: verzoeker bleek inderdaad ongewettigd afwezig te</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>zijn geweest en heeft ook de vereiste procedure voor het bekomen van verlof zoals voorzien in de rechtspositieregeling voor het personeel niet nageleefd.</p> <p>Hierover bestaat geen discussie. Verzoeker heeft ook de beslissing bij toepassing van het arbeidsreglement dat bepaalt dat een personeelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig blijft van zijn werk het recht verliest op zijn loon voor de uren die hij niet presteerde, niet verder aangevochten. Zo verzoeker de mening was toegedaan dat hij niet onwettig afwezig was, dan valt niet te begrijpen waarom hij dan toch akkoord ging met de inhouding van zijn loon.</p> <p><b><u>II. Beoordeling van de feiten</u></b></p> <p>De tuchtfeiten zijn aldus bewezen en aan verzoeker toerekenbaar. De door verzoeker in het beroepschrift aangehaalde bepalingen en beginselen werden dan ook niet geschonden.</p> <p><b><u>III. Beoordeling strafmaat</u></b></p> <p>De vraag blijft aldus nog of de opgelegde tuchtstraf in redelijke verhouding staat tot de vastgestelde tuchtfeiten.</p> <p>De tuchtoverheid heeft hierbij rekening gehouden met de noodwendigheden van de dienst en geoordeeld dat de verzoekende partij een belangrijke functie bekleedt binnen de organisatie; de verwerende partij kan worden gevolgd waar zij stelt dat het repetitief en ernstig karakter van de feiten aanleiding hebben gegeven tot een verstoring van de werking van de dienst.</p> <p>Hierbij wordt, met betrekking tot het bepalen van de strafmaat, tevens terecht verwezen naar het tuchtrechtelijk verleden van de verzoekende partij.</p>

Nr.	Omschrijving tuchtvergrijp of ordemaatregel	Beslissing Tuchtoverheid	Beslissing Beroepscommissie	Motivering
				<p>De verzoekende partij vertoont klaarblijkelijk geen schuldinzicht.</p> <p>Hoe dan ook is het niet kennelijk onredelijk om op basis van de door de tuchtoverheid vastgesteld inbreuken, die terecht als toerekenbare tuchtfeiten werden bestempeld, de tuchtstraf op te leggen van 6 maanden schorsing.</p>