

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

VOORZITTER VAN DE IXe KAMER

ARREST

**nr. 235.613 van 12 augustus 2016
in de zaak A. 218.346/IX-8809**

In zake: Dirk MEERSMANS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Pascal Lahousse
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Leopoldstraat 64
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

de VLAAMSE GEMEENSCHAP, vertegenwoordigd door:
1. de Vlaamse Regering
2. de beroepscommissie voor tuchtzaken
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Tom De Sutter
kantoor houdend te 9000 Gent
Koning Albertlaan 128
bij wie woonplaats wordt gekozen

Tussenkommende partij:

het OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK
WELZIJN VAN PUURS
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Ingrid Opdebeek
kantoor houdend te 2630 Aartselaar
Karel van de Woestijnelaan 7
en advocaat Ann Coolsaet
kantoor houdend te 2018 Antwerpen
Arthur Goemaerelei 69
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het verzoekschrift

1. Het verzoekschrift, ingediend op 9 februari 2016, strekt tot de nietigverklaring en de schorsing van de tenuitvoerlegging van de beslissing van

8 januari 2016 van de beroepscommissie voor tuchtzaken van het statutaire gemeente-, provincie- en OCMW-personeel waarbij het beroep van Dirk Meersmans tegen het besluit van 8 oktober 2015 van de raad voor maatschappelijk welzijn van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Puurs houdende zijn ontslag van ambtswege bij tuchtmaatregel, ontvankelijk maar ongegrond wordt verklaard en waarbij dit tuchtbesluit wordt bevestigd.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een nota ingediend.

Het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Puurs heeft een verzoekschrift tot tussenkomst ingediend.

Auditeur Iris Verheven heeft een verslag opgesteld over het beroep tot nietigverklaring met toepassing van artikel 93, eerste lid, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’ en over de vordering tot schorsing met toepassing van artikel 12 van het koninklijk besluit van 5 december 1991 ‘tot bepaling van de rechtspleging in kort geding voor de Raad van State’.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 30 mei 2016.

Staatsraad Bert Thys heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Els Pissierssens, die *loco* advocaat Pascal Lahousse verschijnt voor de verzoekende partij, advocaat Tom De Sutter, die verschijnt voor de verwerende partij en advocaat Ann Coolsaet, die verschijnt voor de verzoekende partij tot tussenkomst, zijn gehoord.

Auditeur Iris Verheven heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten

3.1. Verzoeker is op 1 februari 1980 in dienst getreden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (OCMW) van Puurs. Op 1 april 1984 is hij benoemd in statutair dienstverband. Op 1 maart 1988 is hij bevorderd tot kok. Hij is werkzaam in de keuken van het woonzorgcentrum Sint-Pieter.

3.2. Op 26 maart 2015 beslist de raad voor maatschappelijk welzijn van het OCMW van Puurs ten laste van verzoeker een tuchtonderzoek op te starten omwille van “totaal ongepast gedrag” dat wordt afgeleid uit volgende feiten:

- “- 4 november 2014: bedreiging van [S. T.], de hulpkokkin;
- Het verstoppertje van de wijn bestemd voor de bewoners met Nieuwjaar, zodat deze onvindbaar was voor [S. T.], de hulpkokkin. Voor de bewoners werd een flesje wijn voorzien tijdens het middageten. Deze wijn werd voor oudjaar geleverd en door de keukencoördinator opgemerkt in de berging. De hulpkokkin was met Nieuwjaar van dienst en kon de wijn niet vinden. Zij vraagt haar collega's mee te kijken in de berging droge voeding en in de koelruimten. Niemand vindt de drank. Enkele dagen later blijkt de wijn plots terug in de berging te staan.
- 6 februari 2015: afsluitventiel van friteuse werd verwijderd na herstelling. Friteuse kon hierdoor tijdens weekenddienst van [S. T.] van 7/8 februari niet gebruikt worden. Enkele dagen later werd het ventiel gevonden in een lade onder het gasvuur.
- Meerdere data (o.a. 17 januari 2015, 16 en 21 februari 2015): opzettelijk verzwaren van het menu op moment dat hulpkokkin kook doet en/of haar werklast verhogen;
- 19 februari 2015: het onrespectvol behandelen van een nieuwe medewerker (beledigen, geen werk geven wanneer zij hierom vraagt, ...).
- 4 maart 2015: tegen de gemaakte afspraken in een beurs bijwonen te Leuven en de factuur hiervoor aan het OCMW laten bezorgen.
- 10 maart 2015: weigeren in te gaan op de uitnodiging om zich n.a.v. een ingeleverd ziekte-attest bij de controlearts aan te bieden.

- Het herhaaldelijk niet in- en uitbadgen zoals vereist door het reglement tijdsregistratie, een bijlage van het arbeidsreglement.”

De secretaris van het OCMW wordt aangesteld als tuchtonderzoeker.

3.3. Op 29 juni 2015 stelt de tuchtonderzoeker een tuchtverslag op waarin hij besluit dat “er voldoende redenen zijn om de tuchtprocedure verder te zetten, omdat de feiten 1, 2, 3, 4, 5 en 8 [...] als bewezen tuchtvergrijpen kunnen beschouwd worden”.

3.4. Na kennis te hebben genomen van dat tuchtverslag beslist de raad voor maatschappelijk welzijn, eveneens op 29 juni 2015, om “[d]e tuchtprocedure lastens Dirk Meersmans verder te zetten voor de ten laste gelegde feiten nrs. 1, 2, 3, 4, 5 en 8”. Voor de feiten 6 en 7 wordt “geen verdere vervolging” ingesteld.

3.5. Op 10 september 2015 wordt verzoeker door de raad voor maatschappelijk welzijn gehoord. Hij voert zijn verweer aan de hand van een neergelegd verweerschrift.

3.6. Op 8 oktober 2015 beslist de raad voor maatschappelijk welzijn verzoeker “[v]oor de tuchtfeiten 1, 2, 3, 4, 5 en 8” de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege op te leggen, met uitwerking op de dag van ontvangst van de aange tekende zending waarbij het tuchtbesluit wordt betekend.

3.7. Op 3 november 2015 stelt verzoeker tegen de hem opgelegde tuchtstraf beroep in bij de beroepscommissie voor tuchtzaken van het statutaire gemeente-, provincie- en OCMW-personeel (hierna: de beroepscommissie).

3.8. Op 8 januari 2016 beslist de beroepscommissie dat verzoekers beroep ontvankelijk, maar ongegrond is. Zij “[b]evestigt dienvolgens” het besluit

van de raad voor maatschappelijk welzijn waarbij aan verzoeker de tuchtstraf van het ontslag van ambtswege wordt opgelegd.

Dit is de bestreden beslissing.

Op verzoekers grief dat de hem ten laste gelegde feiten niet bewezen zijn, antwoordt de beroepscommissie als volgt:

“Ondanks de ontkenning van de feitelijkheden, weerhouden in het tuchtbesluit dd. 8.10.2015, door de heer Meersmans stelt de Beroepscommissie voor tuchtzaken vast dat deze vaststaan dankzij het uitgebreide tuchtonderzoek.

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.

De tuchtonderzoeker heeft wel degelijk alle elementen tot in de details onderzocht en niets aan het toeval overgelaten.

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.

Vooreerst dient vastgesteld dat de tuchtoverheid de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgning steunt, in de feiten voldoende aantoot. Deze feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken.

Nadien dient de tuchtoverheid concreet te appreciëren 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 overheidspersoneel, p. 20)

De Beroepscommissie stelt vast dat de tuchtoverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de weerhouden gegevens als tuchtfeiten kunnen weerhouden 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 hiërarchische oversten en negeren van werkstructuren en werk-gerelateerde afspraken.”

IV. Aanduiding van de verwerende partij en verzoek tot tussenkomst.

4. Ter terechtzitting doet de Vlaamse Gemeenschap afstand van het standpunt dat zij in haar nota vertolkt dat het OCMW van Puurs in de voorliggende zaak mede dient op te treden als verwerende partij.

5. Dit neemt niet weg dat het OCMW van Puurs belang heeft bij de uitspraak over het beroep en de vordering aangezien de bestreden beslissing verzoekers beroep tegen het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 oktober 2015 verwerpt.

Het verzoek van het OCMW tot tussenkomst in de zaak dient derhalve te worden ingewilligd.

V. Toepassing kortedebattenprocedure

A. Onderzoek van de middelen

a) Eerste middel

Uiteenzetting van het middel

6. Verzoeker voert in een eerste middel de schending aan van “de beginselen van behoorlijk bestuur in het algemeen, en in het bijzonder [...] van de materiële motiveringsplicht, de artikelen 2 en 3 van de Uitdrukkelijke Motiveringswet dd. 29 juli 1991, de feitenvinding, het zorgvuldigheidsbeginsel en de geldende bewijsregels inzake tuchtrecht”.

Verzoeker betoogt dat de te zijnen laste in aanmerking genomen tuchtfacten niet bewezen zijn. Hij argumenteert in dit verband als volgt:

“1. 4 november 2014: bedreiging van [S. T.]:

Volgens het tuchtverslag zou verzoeker aan [S. T.] gezegd hebben, nadat hij werd ontboden bij de Directeur: ‘Nu hebt ge mijn job. Zijt ge nu content, madammeke. Gij moet oppassen, gij. Portioneer gij maar verder... prutsers mogen hier toch alles.’

Verzoeker betwist deze woorden te hebben geuit ten aanzien van [S. T.]. Verzoeker heeft enkel gemeld: ‘Zijt ge nu content’.

De kwalificatie van het zogenaamd tuchtrechtelijk feit van ‘bedreiging’ is totaal naast de kwestie. Volgens het groot woordenboek van Dale wordt bedreigen omschreven als het dreigen hem/haar leed, geweld aan te doen.

Welnu, er is nooit sprake geweest om [S. T.] geweld of enig leed aan te doen.

Het is enkel en alleen een uiting van frustratie van een opeenstapeling van feiten waaruit blijkt dat zowel [S. T.] als [E. A.] telkens voor het minste ak[k]efietje hem ter verantwoording roepen.

De tuchtonderzoeker stelt zelf in zijn verslag dat verzoeker iemand is met een kort lontje (verslag 02.02.2009); Welnu, iedereen weet dat verzoeker kort kan zijn en leeft nu eenmaal met zijn hart op zijn tong.

Het is dan ook aan de hiërarchische oversten om verzoeker zoveel mogelijk in te tomen en hem dan ook niet in aanwezigheid van andere personeelsleden te convoceren. Wanneer de convocatie op een discretere wijze zou zijn aangebracht bij verzoeker, was er hoegenaamd geen enkel incident geweest.

Dit kan dan ook in geen geval aanzien worden als een bedreiging, zodat dit feit niet kan weerhouden worden als een tuchtrechtelijk feit. Deze kribbige atmosfeer zou zeer gemakkelijk kunnen opgelost worden door een open sereen en eerlijk gesprek met de verzoeker en de hiërarchische overste.

Blijkbaar opteert men hiervoor niet en wenst men een tuchtrechtelijke vervolging in te stellen, met alle gevolgen vandien.

Bovendien moeten meningsgeschillen die hun oorsprong vinden op de werkvloer, intern worden beslecht en het is aan de beleidsverantwoordelijken, die kennis hebben van de problematiek, daarop te anticiperen en te pogen een conflictsituatie op te lossen.

Ook in de bestreden beslissing wordt de verklaring van [S. T.] zonder enige reflectie aanvaard als de waarheid, terwijl zij niet kan beschouwd worden als een onafhankelijke getuige. Ze is nl. het voorwerp van de discussie.

Meer zelfs, verzoeker heeft al heel veel engelengeduld gehad, ingevolge de inerte en arrogante houding op het werk van [S. T.]: staat constant te sms-en, neemt geregeld een spatel om over haar rug te krabben en nadien deze terug gebruiken in de ketel, ze is een meester in zich te laten verdwijnen op de meest cruciale momenten in de keuken, het negeren van orders uitgaande van verzoeker. Als ze een bak diende te nemen, staat die steeds te hoog, of te laag of te zwaar,.... Een dergelijke houding ten overstaan van verzoeker in stress-periodes in de keuken, doen verzoeker soms woorden zeggen, die post-factum totaal uit hun verband gerukt worden.

Het is dan al te gemakkelijk om in de bestreden beslissing te staan zwaaien met het arbeidsreglement en de deontologische code.

Verzoeker is een zeer harde werker en heeft geen tijd en zin om de inerte en arrogante houding van [S. T.] aan te klagen.

De getuigenverklaringen van onder meer [C. M.], [C. C.], [F. W.],... spreken voor zich.

Enkel en alleen al deze getuigenverklaringen zijn voldoende om [S. T.] ook tuchtrechtelijk te vervolgen.

Dit wordt (uiteraard) niet gedaan, zodat het OCMW hier duidelijk werkt met twee maten en twee gewichten.

2. Het verstoppn van de wijn:

De tuchtverslaggever acht dit feit bewezen, hoewel hij geen enkel positief bewijs kan leveren betreffende de betrokkenheid van de heer Meersmans.

Meer zelfs, de tuchtverslaggever gaat op basis van vermoedens werken en bij wijze van eliminatie.

Dergelijke argumentatie raakt kant noch wal. Het is dan ook juridische nonsens om op een dergelijke wijze een personeelslid te beschuldigen bij gebreke aan enig bewijs.

De ambtenaar tegen wie een tuchtvordering is ingesteld geniet van het vermoeden van onschuld; de bewijslast rust dus op de overheid die het personeelslid wilt straffen. Een tuchtstraf kan dus niet worden opgelegd op grond van de loutere vaststelling dat er geen enkel positief bewijs wordt geleverd.

Wanneer de tuchtoverheid zou overgaan tot bestraffing voor de ten laste gelegde feiten, zonder enig positief bewijs te leveren, is een schending van de rechten van verdediging.

Het is niet aan het personeelslid om te bewijzen dat hij de ten laste gelegde feiten niet heeft gepleegd, maar aan de tuchtoverheid om het positieve bewijs te leveren.

Ten overvloede, bezorgde verzoeker aan de tuchtoverheid twee getuigenverklaringen waaruit overduidelijk blijkt dat verzoeker op geen enkel ogenblik de bewuste dozen wijn zou meegenomen hebben naar huis. (zie verklaring [J. A.] en [K. M.]

In gevolge het feit dat verzoeker staalhard ontkent de desbetreffende wijn te hebben verstopt/weggenomen, faalt de tuchtoverheid in haar opgedragen bewijslast.

In die omstandigheden kan deze ten laste legging dan ook niet weerhouden worden lastens verzoeker.

De bestreden beslissing is dan ook foutief en levert geen enkel bewijs dat verzoeker wijn zou verplaatst en/of meegenomen hebben.

De tuchtoverheid stelt dat de rode wijn in de droge berging aanwezig was tot en met 31.12.2014 om 12.58u.

Om 12.58u. heeft verzoeker uitgetikt, zich omgekleed en huiswaarts vertrokken. (zonder wijn!)

De bestreden beslissing stelt dat de wijn verdwenen was op 31.12.2014 om 15.28u. Welnu tussen 12.58u. en 15.28u. was verzoeker niet op de plaats van tewerkstelling, maar thuis bij zijn gezin.

Waarom wordt 15.28u. weerhouden als tijdstip van de verdwijning van de wijn? Het is toch opmerkelijk dat dit net het tijdstip is dat [S. T.] alsdan begint te werken. Zij komt zogezegd ‘alles controleren of alles aanwezig is’.

Het is nog meer bizar dat verzoeker en/of [C. M.] in tempore non suspecto geen enkel telefoontje hebben ontvangen, zijnde in hun hoedanigheid als rechtstreekse overste met de vraag waar de wijn zou kunnen staan.

Met andere woorden er zijn aanwijsbare indiciën die erop wijzen dat [S. T.] dit zelf heeft georganiseerd om verzoeker opnieuw in een slecht daglicht te stellen. Zij had dan ook een motief, nl. het leven van verzoeker zo moeilijk mogelijk maken, al dan niet met behulp van [E. A.], keukencoördinator.

Het is dan ook al te gek voor woorden dat de tuchtbeslissing stelt dat verzoeker een motief heeft om die wijn te verplaatsen omdat hij in onmin leeft met [S. T.]. Het is nogal te doorzichtig dat [S. T.] dienaangaande niet werd onderzocht...

Dergelijke argumentatie is totaal absurd !!

3. Afsluitventiel van friteuse werd verwijderd:

Wederom blinkt het tuchtverslag en de bestreden beslissing uit door geen enkel positief bewijs te leveren betreffende de betrokkenheid van de heer Meersmans. Opnieuw is er een flagrante schending van het vermoeden van onschuld.

Het tuchtverslag stelt: 'Bovendien had hij de mogelijkheid om na het beëindigen van zijn dagtaak het ventiel van de friteuse te verwijderen.' (...) Verzoeker had de mogelijkheid om na het uitbadgen, terug even de keuken binnen te gaan en het ventiel te verwijderen.'

Ook [E. A.] kan in haar verslag dd. 09.02.2015 (stuk 3.3.2) op geen wijze bewijzen dat de heer Meersmans hierbij betrokken was: 'Wij kunnen niet met 100% zekerheid staven dat Dirk Meersmans dit ventiel voor zijn collega verstoopt heeft.' Meer zelfs, de tuchtverslaggever heeft gebruik gemaakt van twee 'verklaringen' van de onderhoudstechniekers van de firma [S.].

Deze verklaringen werden voorgetypt en gaat niet uit van de betrokken techniekers. Er werd hen gevraagd om deze voorgedrukte (quasi) identieke tekst te ondertekenen.

Bovendien stroken deze verklaringen niet overeenkomstig de wettelijke bepalingen van artikel 961/2 van het Gerechtelijk Wetboek.

Derhalve kunnen deze afgedwongen verklaringen niet weerhouden worden. Bij gebreke aan enig bewijs, dient deze tenlastelegging opnieuw afgewezen te worden als ongegrond.

4. Verzwaren van de werklust hulpkokkin:

In het tuchtverslag heeft de tuchtonderzoeker gesteld dat de volgende feiten worden weerhouden als bewijs van verzwaring van de werklust:

- 01.05.2014: (rundstong)
- weekend 21 en 22 juni 2014 (onafgewerkte producten bestellen)
- 23.08.2014 (bestellen van hespen)
- 16.02.2015 (nalaten te verwittigen bij ziekte)
- 21.03.2015 (bestellen van hespen)

4.1. Verjaring:

Artikel 129 OCMW-decreet stelt: '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.'

In casu werd beslist om een tuchtvervolging in te stellen lastens verzoeker bij beslissing van 26.03.2015. Met andere woorden feiten die dateren van vóór 26.09.2014 zijn dus verjaard.

Derhalve dient verzoeker zich nog te verdedigen op de volgende feiten:

- 16.02.2015 (nalaten te verwittigen bij ziekte)
- 21.03.2015 (bestellen van hespen)

De bestreden beslissing heeft ten onrechte gesteld dat er geen verjaring is.

4.2. Ten gronde:

1/ Op vrijdag 13.02.2015 heeft verzoeker zijn dienst aangevat om 4.18u. en noodgedwongen om 5.10u. gestopt met werken ingevolge zijn gezondheids-toestand. Dezelfde dag heeft verzoeker zijn afwezigheid laten wettigen door een geneeskundig attest.

Nu wordt verzoeker verweten dat hij niet onmiddellijk zijn overste heeft verwittigd van zijn afwezigheid, want....op maandag 16.02.2015 (zijnde dus twee dagen later) zou de hulpkokkin plots teveel werk hebben en heeft aldus op een puur subjectieve wijze ondervonden dat haar ‘werklast zou verzwaard worden.

Dit is te gek voor woorden!!

Het is schrijnend om te moeten vaststellen dat noch de hulpkokkin noch [E. A.] er aan zou denken om vrijdag eens contact op te nemen met verzoeker of zelfs in het weekend om te informeren naar de gezondheidstoestand van verzoeker. Een loyaal hiërarchische overste zou onmiddellijk actie nemen.

De inertie is veelbetekenend. Verzoeker stelt zich de vraag of men dezelfde reactie zou ontvangen hebben, wanneer [C. M.] aan de kook stond!!

Mogelijks is dit een uiting van het feit dat de hulpkokkin niet bij machte is om efficiënt te handelen, zoals dit wordt bevestigd door het merendeel van het keukenpersoneel.

Een menu [wordt] weken op voorhand vastgesteld, zodat eenieder hiervan op de hoogte is. Men wist dus al op voorhand dat er maandag bepaalde producten dienden klaargemaakt te worden.

Welnu, een periode van arbeidsongeschiktheid is nu eenmaal een over-machtssituatie en kan hoegenaamd niet ten laste gelegd worden van verzoeker.

De rechtspositieregeling voorziet dat men ‘onmiddellijk’ zijn overste moet verwittigen. Onmiddellijk dient te worden geïnterpreteerd als ‘wanneer het medisch verantwoord is’.

Welnu, op het ogenblik dat verzoeker de plaats van tewerkstelling heeft verlaten, heeft hij zijn collega-kok, [C. M.], die alsdan ook aanwezig was op de werkvloer, op de hoogte gesteld van zijn arbeidsongeschiktheid.

Op basis van de bijgebrachte verklaring van [C. M.] blijkt overduidelijk dat hij om 8.30 het diensthoofd [E. A.] heeft verwittigd! (zie verklaring [C. M.])

De tuchtverslaggever vindt dergelijke feiten klaarblijkelijk een bagatel, vermits verzoeker en [C. M.] dienaangaande niet ondervraagd werden. Het doktersbewijs werd dezelfde dag, zijnde 13.02.2015 nog in de daartoe voorziene bus gedeponneerd.

2/ 21.03.2015 (bestellen van hespen)

De reden waarom er hele achterhammen werden besteld en geen sneetjes, is uiteraard in het belang van de kwaliteit en zeker niet met de intentie om wie dan ook te benadelen.

Zowel verzoeker als [C. M.] hebben ten aanzien van de tuchtonderzoeker gesteld dat zij reeds deze beslissing reeds een tweetal jaar geleden genomen hebben, om reden dat voorverpakte sneetjes van mindere kwaliteit is. In een grootkeuken moet de dikte van de sneetjes zelf kunnen bepaald worden.

Het feit dat het bestellen van hespen een meerwerk zou betekenen, weegt niet op tegen de kwaliteitsverbetering die hierdoor bekomen wordt.

Waarom is de hulpkokkin de enige die hieromtrent bezwaren heeft en [C. M.] niet. Zou de oorzaak opnieuw moeten gezocht worden dat de koks harde werkers zijn? Dat de hulpkokkin dit niet graag doet, is ondertussen voor eenieder duidelijk geworden.

Hoe is het mogelijk dat verzoeker tuchtrechtelijk zou kunnen gesanctioneerd worden om reden dat hij kwaliteitsvol vlees (volledige hespen) heeft besteld, terwijl hij zou verplicht worden in te boeten op de kwaliteit van het vlees door sneetjes te bestellen. Verzoeker zou graag de rustoordbewoners hiermede willen confronteren!!

Hieruit blijkt wederom dat zowel de hulpkokkin en [E. A.] elke mogelijkheid te baat nemen om verzoeker in een slecht daglicht te stellen.

5. Onrespectvol behandelen van nieuwe medewerker op 19.02.2015

Op 19.02.2015 was er onaangekondigd een nieuwe medewerkster die zich aanbood om te helpen in de keuken.

Op dat ogenblik was er weinig of geen werk in de keuken, waarna verzoeker naar de logistiek heeft gestuurd.

Verzoeker heeft helemaal geen beledigingen geuit of haar onrespectvol behandeld. De tuchtverslaggever poogt op basis van een verslag van 30.10.1998 (17 jaar oud) aan te tonen dat verzoeker niet verlegen zit om beledigingen te uiten.

Het is dan ook bijzonder eigenaardig dat de tuchtverslaggever een betwiste verklaring van de nieuwe medewerker laat primeren op de verklaring van haar ambtenaar met meer dan 30 jaar dienst.

Als klap op de vuurpijl poogt men nu te stellen dat de nieuwe medewerker hierdoor lange tijd afwezig zou geweest zijn. Waaruit zou dit moeten blijken? De bijgebrachte medische attesten zwijgen hieromtrent in alle talen.

Wederom wordt het vermoeden van onschuld met de voeten getreden.

6. en 7. Deze feiten worden niet bewezen verklaard

8. Het herhaaldelijk niet badgen tijdens de middagpauze:

Verzoeker ontkent niet dat er dagen zijn geweest dat hij niet heeft uit/in getikt tijdens de ‘verplichte’ middagpauze.

Verzoeker is een harde werker en heeft niet steeds nood aan een middagpauze. Hij beseft dit zeer goed en erkent deze feiten ook.

Verzoeker heeft hoegenaamd geen enkele intentie om te frauderen en aldus minder te werken, integendeel.

Verzoeker leert uit zijn fouten, hetgeen ook wordt bevestigd door [E. A.] bij haar verklaring dd. 21.05.2015 ten aanzien van de tuchtverslaggever: ‘De laatste weken klokt hij correct.’”

Volgens verzoeker heeft de verwerende partij “in haar bestreden beslissing” zijn argumentatie niet terdege onderzocht. De beroepscommissie heeft

zich beperkt tot algemene uitspraken, zonder een antwoord te geven op zijn argumentatie.

Verzoeker wijst erop dat de belangrijkste bestaansreden van de motiveringsplicht erin gelegen is dat de betrokkene in de hem aanbelangende beslissing zelf de motieven moet kunnen aantreffen op grond waarvan ze werd genomen. Hij moet dan ook kunnen achterhalen of de tuchtoverheid is uitgegaan van al dan niet bewezen feiten en of ze die correct heeft beoordeeld. Een loutere bevestiging van de eerder genomen tuchtbeslissing, geeft evenwel geen antwoord op zijn middelen.

De eis van materiële motivering houdt dan weer in, zo stelt verzoeker, dat een tuchtbeslissing gesteund moet zijn op motieven waarvan het feitelijk bestaan naar behoren is bewezen en die in rechte ter verantwoording van die handeling in aanmerking kunnen worden genomen. De motivering die luidt “De beroepscommissie acht het onnodig dit hier in extenso te herhalen en onderschrijft de beslissing van de tuchtoverheid hier dan ook”, is evenwel niet deugdelijk.

Verzoeker besluit dat de verwerende partij geen zorgvuldig onderzoek heeft gevoerd en niet op een ernstige wijze heeft onderzocht of de tuchtoverheid de bewijsregels heeft gerespecteerd.

Beoordeling

7. Uit de motivering van de bestreden beslissing blijkt dat de beroepscommissie heeft geoordeeld dat “de tuchtoverheid de tenlasteleggingen waarop de tuchtvervolgning steunt, in de feiten voldoende aantoonst”, dat “[d]eze feiten worden onderbouwd door een reeks bewijskrachtige stukken”, dat “de tuchtoverheid met een voldoende accuraatheid ook aangeeft waarom de weerhouden gegevens als tuchtfeiten kunnen weerhouden worden”, dat zij “het onnodig

[acht] dit hier in extenso te herhalen” en dat zij “de beslissing van de tuchtoverheid hier dan ook [onderschrijft]”.

Met de verwerende partij en de tussenkomen de partij moet worden vastgesteld dat verzoeker het verweer dat hij voor de raad voor maatschappelijk welzijn als tuchtoverheid heeft gevoerd, voor de beroepscommissie wezenlijk en doorgaans zelfs woordelijk heeft herhaald, zonder in te gaan op de uitvoerige motivering van het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn ter weerlegging van dat verweer. In die omstandigheden kan de beroepscommissie niet ten kwade worden geduid dat zij, na de beroepsargumenten van verzoeker te hebben onderzocht, de overwegingen van het tuchtbesluit onderschrijft. Daaruit kan geenszins worden afgeleid, zoals verzoeker doet, dat de beroepscommissie geen zorgvuldig onderzoek zou hebben gevoerd of dat haar beslissing niet afdoende formeel zou zijn gemotiveerd of niet zou steunen op deugdelijke materiële motieven.

8. Ook in zijn thans voorliggend verzoekschrift herhaalt verzoeker de argumenten betreffende het niet-bewezen zijn van de hem ten laste gelegde feiten die hij heeft aangevoerd voor de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het behoort evenwel niet de Raad van State toe om zelf een onderzoek te voeren naar het bewijs van de aan de betrokkene ten laste gelegde tuchtfeiten en uit te maken wat naar zijn oordeel als de juiste toedracht van die feiten moet worden beschouwd. Wel vermag hij na te gaan of de beroepscommissie terecht heeft kunnen oordelen dat de tuchtoverheid op basis van de haar voorliggende gegevens naar recht en redelijkheid tot haar voorstelling van de feiten is kunnen komen en tot het bewezen zijn van die feiten heeft kunnen besluiten.

Zoals hierna voor elk van de aan verzoeker ten laste gelegde feiten zal blijken, beantwoordt het tuchtbesluit, dat door de bestreden beslissing wordt “onderschreven”, elkeen van de grieven van verzoeker en brengt verzoeker niets substantieels daartegen in.

9. Met betrekking tot het eerste in aanmerking genomen tuchtfeit stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn (met weglating van de voetnoot):

“Feit 1: Bedreiging van de hulpkokkin

Dit feit heeft zich voorgedaan op 4 november 2014, dus binnen een tijdspanne van 6 maanden voorafgaand aan de kennisname van de feiten door de raad voor maatschappelijk welzijn op 26 maart 2015, waardoor het feit niet verjaard is.

Dit feit is bewezen. Het blijkt zowel uit de verklaring van [S. T.], als uit de verklaring van [T. D.]. De raad stelt vast dat betrokkene deze uitlatingen in zijn verhoor (stuk 5.2), alsook in zijn verweerschrift slechts ten dele ontkent. Hij minimaliseert dit feit, in die zin dat hij enkel de woorden ‘Zijt ge nu content’ in de mond zou genomen hebben. Deze uiting van frustratie zou volgens hem te wijten zijn aan een opeenstapeling van feiten. De grootste frustratie van betrokkene zou het pact zijn dat zijn leidinggevende, [E. A.], met de hulpkokkin, [S. T.], lastens hem zou hebben gesloten.

Dit verweer gaat niet op.

Wat betrokkene in zijn verweerschrift over het hoofd ziet, is het feit dat er een onafhankelijke getuige was, [T. D.], die zowel in haar verklaring van 4 november 2014 (zie stuk 3.1.2), als in haar verhoor ten tijde van het tuchtonderzoek (zie stuk 5.10), expliciet bevestigd heeft dat betrokkene zich niet heeft beperkt tot de bewoordingen ‘Zijt ge nu content’, maar zich heeft gericht tot de hulpkokkin met de uitlating:

‘Nu hebt ge mijn job. Zijt ge nu content, madammeke. Gij moet oppassen, gij.’ Nadien heeft hij er nog aan toegevoegd: ‘Portioneer gij maar verder ... prutters mogen hier toch alles’.

Er is geen reden om te twijfelen aan de geloofwaardigheid van deze getuige; de heer Meersmans voert er ook geen aan. De feiten ontkennen volstaat niet om de bewijskracht van de getuigenverklaringen te ontcrachten.

Daarenboven is de heer Meersmans niet aan zijn proefstuk toe. Er werd hem reeds eerder een tuchtsanctie opgelegd, naar aanleiding van gelijkaardige bedreigingen aan het adres van enkele logistieke medewerkers van de keuken. (zie stuk 1.11)

Betrokkene viseert dus niet alleen de hulpkokkin. In het verleden zijn ook andere collega’s het slachtoffer geweest van zijn grillen. Zo verklaarde collega [C. M.] t.o.v. de tuchtonderzoeker dat betrokkene hem eveneens 33 jaar heeft genegeerd. (zie stuk 5.7)

Zelfs nog vóór de indiensttreding van de hulpkokkin (16 september 2008), heeft betrokkene zich uitgelaten op een zeer onbeleefde manier (zie stukken 1.2 en 1.4). Keukenmedewerker [T. D.] verklaarde t.o.v. de tuchtonderzoeker zelfs dat:

‘Dirk Meersmans kan wel scherp uit de hoek komen. Toen ik 8 jaar geleden in dienst gekomen ben, was dit nog erger.’ (zie stuk 5.10)

De relatie tussen de heer Meersmans en deze andere personeelsleden vormt echter niet het voorwerp van deze tuchtbeslissing.

Aangezien betrokkene de voorbije jaren meerdere collega's heeft gevisieerd, kan echter bezwaarlijk worden gesproken van een pact tussen leidinggevende, [E. A.] en hulpkokkin, [S. T.] ter rechtvaardiging voor zijn gedrag.

Feit is dat betrokkene een moeilijk karakter heeft, hetgeen hij niet ontkent in zijn verweerschrift.

Betrokkene is wel de mening toegedaan dat het de taak is van zijn leidinggevend en om hem in te tomen. Hij betreurt het dat zijn leidinggevend en eerder voor een tuchtrechtelijke vervolging zouden opteren dan voor een open gesprek met hem om de kribbige atmosfeer op te lossen.

Ook dit verweer gaat niet op.

Betrokkene heeft immers als ambtenaar niet alleen rechten, ook plichten. Zo dient hij zich professioneel, loyaal en respectvol te gedragen ten aanzien van zijn leidinggevend en ondergeschikten. Kortom, hij dient zichzelf in de hand te houden en kan dit niet afwimpelen op zijn leidinggevend en.

Bovendien leidt de raad uit het tuchtdossier af dat er tijdens de loopbaan van betrokkene al een heel traject met hem werd afgelegd, gaande van verwittigingen (zie stuk 1.2 en 1.4), functionerings- en evaluatiegesprekken (zie stukken 1.6, 1.8 en 1.9), een gesprek (geleid door de OCMW-voorzitter en in aanwezigheid van het diensthoofd personeel) waarbij afspraken gemaakt werden (zie stuk 1.13), een eerdere beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn, waarbij hij niet langer prestaties mocht leveren tijdens het weekend (zie stuk 1.10), ...

Aangezien al deze pogingen op niets zijn uitgedraaid, restte de leidinggevend en geen andere keuze dan te opteren voor een tuchtrechtelijke vervolging. Helaas hebben ook de 2 vorige tuchtsancties betrokkene niet tot inkeer gebracht. (zie stukken 1.11 en 1.12)

Een nieuwe poging om een gesprek met betrokkene te voeren, werd ondernomen lopende het tuchtonderzoek, dit keer op initiatief van Idewe, naar aanleiding van de klacht die werd neergelegd door [S. T.]. De heer Meersmans is echter niet komen opdagen voor dit gesprek met Idewe. (zie stuk 1.16)

Uit dit alles kan de raad afleiden dat betrokkene hardleers is en niet openstaat voor enige vorm van bijsturing.

Wat de kwalificatie van dit feit betreft, bepaalt art. 118 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's dat 'elke handeling of gedraging die een tekortkoming van de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een overtreding van de rechtspositieregeling, een tuchtvergriep is en aanleiding kan geven tot een tuchtstraf.

M.a.w. tuchtstraffen kunnen opgelegd worden wanneer een ambtenaar zijn plichtenleer of deontologie niet naleeft.

Het zich uitlaten met de bewoordingen 'Nu hebt ge mijn job. Zijt ge nu content, madammeke. Gij moet oppassen, gij, Portioneer gij maar verder... prutters mogen hier toch alles' is een tuchtvergriep om volgende redenen.

Enerzijds geeft art. 33 van het arbeidsreglement (bijlage bij de rechtspositieregeling) expliciet aan dat het de verantwoordelijkheid is van ieder personeelslid om respectvol, correct en vriendelijk met collega's, leidinggevend en medewerkers om te gaan. (zie stuk 2.2)

Anderzijds treedt Dirk Meersmans ook art. 12 van de deontologische code met de voeten, doordat hij zich niet loyaal heeft opgesteld ten aanzien van een collega.

De tuchtonderzoeker merkte terecht op dat dergelijke uitlatingen de samenwerking met de collega's niet bevorderen en evenmin een opbouwende sfeer binnen het keukenteam creëren.

Dergelijke uitlatingen worden dan ook terecht gekwalificeerd als een tuchtvergrijp, omdat een personeelslid de menselijke waardigheid van o.a. zijn collega's moet respecteren. Een personeelslid heeft immers recht op met respect en met waardigheid behandeld te worden.

Tenslotte wil de raad nog meegeven dat betrokkene hiërarchisch op het hoogste niveau staat in de keuken, waardoor hij leiding dient te geven aan de medewerkers. Juist omwille van zijn positie in de keuken dient hij zichzelf in te tomen, aangezien hij een voorbeeldfunctie heeft voor de ondergeschikte medewerkers.

Dergelijke gedragingen kunnen hoegenaamd niet getolereerd worden van een leidinggevende.

Op basis van het bovenstaande acht de raad dit feit dan ook bewezen; het feit is tevens een tuchtfeit.”

Deze motivering van het tuchtbesluit weerlegt het verweer van verzoeker. Verzoeker heeft er in zijn beroepschrift voor de beroepscommissie niets wezenlijks tegen ingebracht. Zijn bijkomende beweringen dat hij ten aanzien van S. T. “engelengeduld” heeft opgebracht, dat hij “een zeer harde werker” is die “geen tijd en zin [heeft] om de inerte en arrogante houding van [S. T.] aan te klagen” en dat sommige getuigenverklaringen “voldoende [zijn] om [S. T.] ook tuchtrechtelijk te vervolgen”, zijn ter weerlegging van hetgeen hemzelf ten laste wordt gelegd, niet dienstig. Dat S. T. volgens verzoeker “niet kan beschouwd worden als een onafhankelijke getuige” doet geen afbreuk aan de vaststelling van het tuchtbesluit dat het eerste tuchtfeit wordt bevestigd door de verklaring van “onafhankelijke getuige” T. D.

De beroepscommissie vermocht in haar bestreden beslissing de voormelde motivering van het tuchtbesluit dan ook bij te vallen.

10. Met betrekking tot het tweede in aanmerking genomen tuchtfeit stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn:

“Feit 2: Verstoppert van wijn

Dit feit heeft zich voorgedaan tussen 31 december 2014 en 5 januari 2015, dus binnen een tijdsparre van 6 maanden voorafgaand aan de kennisname van de feiten door de raad voor maatschappelijk welzijn op 26 maart 2015, waardoor het feit niet verjaard is.

Betrokkene ontkent in zijn verweerschrift ‘staalhard’ dat hij de wijn heeft verstopt of weggenomen. Bovendien zou de tuchtoverheid falen in haar bewijslast, doordat geen enkel positief bewijs kan geleverd worden. Zodoende zouden zijn rechten van verdediging worden geschonden. Vermits het vermoeden van onschuld zou spelen ten voordele van betrokkene, zou hem in casu niets ten laste kunnen gelegd worden. Hij legt bovendien twee verklaringen voor, van zijn levenspartner en van zijn dochter, waaruit zou moeten blijken dat hij de dozen wijn niet naar huis heeft meegenomen.

De raad kan zich niet vinden in deze argumentatie.

Indien een tuchtreglement geen bijzondere bewijsmiddelen voorschrijft, beoordeelt de tuchtoverheid vrij de bewijswaarde van de haar overlegde gegevens om tot een bepaalde overtuiging te komen. De tuchtoverheid beoordeelt op discretionaire wijze over het bewezen zijn van de feiten. (RvS, nr. 218.009, 15 februari 2012)

De tuchtoverheid kan zich niet alleen steunen op bekentenissen of harde bewijzen, maar ook op vermoedens die gevolgtrekkingen zijn van bekende feiten om te besluiten tot een onbekend feit, op voorwaarde dat die vermoedens gewichtig, bepaald en met elkaar overeenstemmend zijn. (RvS, nr. 32.887, 28 juni 1989)

Op basis van onderstaande verklaringen, die allen onafhankelijk van elkaar werden afgelegd, zijn volgende feiten bekend en vaststaand:

1. Er werd wijn geleverd op 19 december 2014 en in de droge berging geplaatst. Dit feit wordt bevestigd door betrokkene zelf, omdat hij de wijn besteld heeft en na levering op 19 december 2014 (zie stuk 3.2.4) in de droge berging heeft geplaatst:

‘De wijn werd inderdaad door mij weggezet in de droge berging.’ (zie stuk 5.2)
Ook collega kok, [C. M.], heeft te kennen gegeven dat betrokkene de wijn heeft weggezet in de droge berging:

‘Dirk heeft de wijn weggezet.’ (zie stuk 5.7)

2. De wijn stond tijdens de periode 19 december 2014 – 31 december 2014 (tot 12:58u) in de droge berging

Dit feit werd eveneens bevestigd door betrokkene zelf, enerzijds doordat hij zelf de wijn in de droge berging heeft geplaatst (zie stuk 5.2) en anderzijds omdat hij tegenover de tuchtonderzoeker heeft verklaard:

‘Tijdens mijn laatste werkdag dat jaar, op 31 december 2014, heb ik die dozen zien staan in de droge berging.’ (zie stuk 5.2)

Zoals blijkt uit de tikklokgegevens van die dag, werkte betrokkene tot 12:58u. (zie stuk 3.8.1)

Het feit dat de wijn nog in de berging stond in die periode wordt bijgetreden door collega kok, [C. M.]:

‘Normaal moest ik werken op 1 januari 2015, maar ik heb omgewisseld met [S. T.]. Zodoende heb ik gewerkt in de periode van 20 t.e.m. 28 december 2014. In die periode heb ik zeker de dozen zien staan.’ (zie stuk 5.7)

Conclusie: er stond rode wijn in de droge berging t.e.m. 31 december 2014 om 12:58u.

3. Dirk Meersmans vertoefde op 31 december 2014 's middags quasi alleen in de keuken

Uit de tikklokgegevens van de diverse keukenmedewerkers op 31 december 2014 heeft de tuchtonderzoeker volgende analyse gemaakt in zijn tuchtverslag [...]

Uit deze analyse blijkt ontegensprekelijk dat betrokkene, op het ogenblik dat zijn dienst erop zat, quasi alleen vertoefde in de keuken, op [L. S.] na.

4. De wijn stond NIET in de droge berging in de periode 31 december 2014 (vanaf 15:28u) – 4 januari 2015

Dit feit blijkt uit diverse stukken van het tuchtdossier:

- Verklaring t.o.v. tuchtonderzoeker van [S. T.]:

‘Ter voorbereiding van de feestmaaltijd op 1 januari 2015, ben ik op 31 december 2014 enkele uren aanwezig geweest om na te gaan of alle ingrediënten aanwezig zijn. Vermits ik de flesjes rode wijn niet direct kon vinden, ben ik in de droge berging gaan kijken. Gewoonlijk staan de dozen wijn gestapeld tegen de muur naast de deur. Nergens vond ik de flesjes rode wijn. Normaal kan je niet naast die dozen kijken. Ik heb zelfs achter de deur gekeken, maar de dozen waren onvindbaar.

Op 1 januari 2015 ben ik opnieuw met een aantal collega's gaan zoeken. De wijn was nergens terug te vinden. Bijgevolg vermoedde ik dat de levering van de wijn nog diende te gebeuren op vrijdag 2 januari 2015. Die vrijdag heb ik [Sv.] de opdracht gegeven om de binnengekomen leveringen weg te zetten en na te gaan of de wijn dan werd geleverd. Nadat [Sv.] heel wat tijd had doorgebracht in de koelcellen en andere berging, bleef de wijn spoorloos. Wij hebben toen zelfs in de frigokamer gekeken, omdat wij dachten dat in plaats van rode wijn, witte wijn geleverd werd en daardoor koel diende bewaard te worden.

Per mail heb ik dan ook mijn diensthoofd laten weten dat wij geen wijn konden serveren voor de maaltijden aan huis. Voor de bewoners van het rustoord hebben wij ons kunnen behelpen.’ (zie stuk 5.3)

De hulpkokkin vatte haar werkzaamheden aan op 31 december 2014 om 15:28. (zie stuk 3.2.10)

- Verklaring t.o.v. tuchtonderzoeker van [M. V. D. E.]:

‘Ik moest op 1 januari 2015 werken. Afspraak is dat tijdens alle christelijke feestdagen een flesje wijn wordt geserveerd. Op dat moment zijn wij met 3 personen gaan kijken in de droge berging. Wij hebben toen overal gekeken, zelfs in de dozen waarin plastic potjes zitten. Wij hebben ook op de plaats gekeken waar de wijn gebruikelijk geplaatst wordt, namelijk naast de deur. Ik kan mij niet herinneren of wij ook achter de deur gekeken hebben, maar daar is sowieso weinig ruimte om dozen te bergen. Het magazijn is een kleine ruimte, waardoor de dozen makkelijk zouden kunnen teruggevonden worden. Helaas hebben wij de wijn niet gevonden. In die berging komen wij weinig, enkel wanneer wij iets nodig hebben dat daar gestockeerd ligt.

Mochten de dozen er effectief gestaan hebben op 1 januari 2015, dan had ik deze zeker zien staan, omdat ik de dozen goed ken. Aangezien ook de mensen die een maaltijd besteld hebben een flesje rode wijn krijgen, zet ik deze dozen in

mijn auto en neem ik er een flesje uit telkens wanneer ik een maaltijd aan huis aflever. Het betreffen witte dozen met zwarte letters erop.’ (zie stuk 5.4)
[M. V. D. E.] heeft dit eerder schriftelijk bevestigd. (zie stuk 3.2.7)

- Verklaring t.o.v. tuchtonderzoeker van [Sv.]:

‘Op 1 januari 2015 was ik aan de slag in de keuken. Wij hadden wijn nodig, maar die konden wij niet vinden. [S. T.] is eerst gaan kijken in de droge berging en toen zij aan het portioneren was, ben ik ook in de droge berging gaan kijken. Ik heb overal gekeken, zelfs achter de deur.

Mocht de wijn achter de deur gestaan hebben, dan zou ik deze dozen onmiddellijk op de plaats gezet hebben, waar zij gebruikelijk staan, namelijk op het schab of naast de deur.

’s Anderendaags kwam er een nieuwe bestelling binnen, waardoor ik opnieuw een tijdje in de droge berging heb doorgebracht. Wederom was de wijn er niet. Voorts weet ik dat er wijn besteld werd voor Kerstmis en Nieuwjaar. Voor Kerstmis werd eveneens wijn geserveerd. [C. M.] was toen aan de kook en hij kon wijn geven aan de mensen. Met Nieuwjaar hadden wij geen wijn. Toch was de wijn zeker niet op, aangezien op 5 januari 2015 een aantal dozen in de droge berging stonden.

Aangezien ik al lang in de keuken werk, herken ik deze dozen goed, maar op 1 januari 2015 waren ze onvindbaar.’ (zie stuk 5.13)

[Sv.] heeft dit eerder schriftelijk bevestigd. (zie stuk 3.2.9)

- E-mail dd. 3 januari 2015 van [S. T.], waarin zij aan [E. A.] meldde:

‘Voor de maaltijden buiten was er geen wijn te vinden, dus de buitenmaaltijden hebben geen wijn gekregen op Nieuwjaar.’ (zie stuk 3.2.5)

Conclusie: er stond geen rode wijn in de droge berging in de periode van 31 december 2014 vanaf 15:28u t.e.m. 4 januari 2015.

5. Dirk Meersmans was alleen aan het werk op maandagochtend 5 januari 2015
Betrokkene heeft op 5 januari 2015 zijn dagtaak aangevat om 04.18u. (zie stuk 3.8.1)

Op dat moment was geen enkel ander personeelslid reeds aan het werk, omdat andere medewerkers pas arriveren tegen 05.30u, hetgeen blijkt o.a. uit een verklaring van [S. T.]:

‘Doordat het werk reeds grotendeels gedaan is op het moment dat ik aan mijn shift begin, ga ik ervan uit dat hij altijd vroeger op de werkvloer arriveert dan nodig is volgens zijn uurrooster.’ (zie stuk 5.3)

Normaal dient betrokkene zijn werkzaamheden aan te vatten om 05.00u.

6. De wijn stond in de droge berging op maandag 5 januari 2015:

Dit feit wordt opnieuw bevestigd door betrokkene zelf. Tijdens zijn verhoor in het kader van het tuchtonderzoek heeft hij immers beaamd:

‘Toen ik de eerste dag van het nieuwe jaar terug kwam werken, op 5 januari 2015, stonden deze dozen nog steeds op diezelfde plaatsen, waar ik ze aanvankelijk gezet had. Aan mijn diensthoofd heb ik toen gevraagd waarom er geen wijn geserveerd werd op 1 januari 2015, vermits alle dozen er nog stonden. Nadien heb ik deze wijn terug vooraan geplaatst.’ (zie stuk 5.2)

- Uit de e-mail die [E. A.] op 6 januari 2015 heeft gestuurd naar de hulpkokkin blijkt:

‘[...],

Er stonden wel kleine flesjes wijn in de droge berging.

4 volle dozen. Ze konden niet meer op het rek, dus ze stonden aan de linkerkant op de grond.

Ze vielen nochtans vrij goed op, want het zijn witte dozen en ze stonden gestapeld.

Ze worden morgen met de maaltijdbedeling meegegeven.’ (zie stuk 3.2.6)

• Verklaring van [E. A.] t.o.v. tuchtonderzoeker:

‘Vanaf 24 december tem 4 januari 2015 had ik verlof. Tijdens het laatste weekend van mijn verlofperiode meldde [S. T.] mij dat zij nergens de flesjes rode wijn kon vinden. Bij mijn terugkomst op 5 januari 2015 heb ik dit probleem aangekaart met Dirk Meersmans. Dirk beweerde dat er wel degelijk dozen rode wijn in de berging stonden. Wij zijn onmiddellijk naar de berging gegaan en troffen inderdaad vier grote witte dozen aan. Deze dozen stonden gestapeld links in de droge berging op de vloer naast de deur. Een stapel waar je onmogelijk naast kon kijken.’ (zie stuk 5.1)

Conclusie: De bewering van de raadsman van betrokkene op de hoorzitting van 10 september 2015 (zie stuk 4.11), namelijk dat op het moment dat zijn cliënt de werkzaamheden terug heeft hervat op 5 januari 2015, er met geen woord gerept werd over de wijn, strookt niet met de werkelijkheid. Op 5 januari 2015 is de keukencoördinator immers naar betrokkene gestapt met de melding dat er volgens [S. T.] niet voldoende rode wijn was en de dozen wijn nergens in de droge berging te vinden waren. (zie stuk 5.16) Betrokkene ontkende dat er geen wijn meer was, waarna hij samen met zijn leidinggevende naar de droge berging zijn gaan kijken. Toen werden 4 dozen wijn aangetroffen.

Uit deze zes vaststaande feiten volgt volgens de raad dat betrokkene als enige medewerker van het keukenteam in de mogelijkheid is geweest om de wijn én te laten verdwijnen én terug te plaatsen, zonder dat iemand het kon opmerken, aangezien hij zowel op 31 december 2014 als 5 januari 2015 quasi alleen vertoefde in de keuken.

In tegenstelling tot de andere medewerkers, had betrokkene bovendien een motief, namelijk de hulpkokkin in een slecht daglicht stellen, aangezien zij het geplande menu niet kon leveren.

Daarenboven legde de betrokkene tegenstrijdige verklaringen af omtrent de vindplaats van de wijn op 5 januari 2015. Ten aanzien van de tuchtonderzoeker verklaarde betrokkene immers dat hij de dozen wijn op dezelfde plaats heeft aangetroffen als waar hij ze aanvankelijk had gezet, namelijk achter de deur (stuk 5.2). De andere kok, [C. M.], treedt de bewering bij en verklaarde dat de wijn eind december achter de deur stond, onder de elektriciteitskast (laatste werkdag 28 december 2014). Hij voegde daaraan toe dat als je deur opende je de dozen niet onmiddellijk ziet staan (zie stuk 5.7).

Deze verklaringen druisen in tegen de verklaring van de coördinator van de keuken, die ten overstaan van de tuchtonderzoeker tot 2 x toe heeft bevestigd dat zij de dozen wijn op 5 januari 2015 heeft zien staan naast de deur en niet achter de deur. (zie stukken 5.1 en 5.16). Zij voegde er ook nog aan toe dat, toen zij op 5 januari 2015 met dhr. Meersmans in de berging stond, de herinnering terugkwam dat zij die dozen ook vóór haar verlof (laatste werkdag 23 december 2014) naast de deur had zien staan. (zie stuk 5.16)

Indien dhr. Meersmans en diens collega [C. M.] het bij het juiste eind zouden hebben, quod non, betekent dit dat deze dozen zouden verplaatst geweest zijn na

23 december 2014 (achter de deur) en vóór 5 januari 2015 opnieuw verplaatst werden (naast de deur).

Bijgevolg zouden de dozen op 1 januari 2015 achter de deur hebben gestaan. Dit staat haaks op de verklaring van logistiek medewerker [Sv.], die t.o.v. de tuchtonderzoeker verklaarde dat zij op 1 januari 2015 in de droge berging is gaan zoeken, zelfs achter de deur, en de wijn niet gevonden heeft. Indien zij de wijn achter de deur zou opgemerkt hebben, zou zij de dozen onmiddellijk verplaatst hebben naar hun gebruikelijke plaats, namelijk op het schab of naast de deur. (zie stuk 5.13)

Bovendien verklaarde logistiek medewerker, [M. V. D. E.], dat er weinig ruimte is achter de deur om de dozen op te bergen en het magazijn een kleine ruimte is, waar de dozen wijn – mochten deze er gestaan hebben – makkelijk teruggevonden worden. (zie stuk 5.4)

Uit deze stukken blijkt ontegensprekelijk dat de verklaringen van dhr. Dirk Meersmans en collega [C. M.] niet stroken met de waarheid, omdat de wijn door geen enkele getuige tijdens de kerstperiode werd opgemerkt achter de deur. De wijn werd aanvankelijk naast de deur opgemerkt en ook naast de deur teruggevonden op 5 januari 2015. Aangezien tijdens de zoektocht, zowel naast als achter de deur gekeken werd, kan daaruit enkel maar afgeleid worden dat de wijn tijdelijk werd verwijderd.

Mocht de wijn effectief achter de deur gestaan hebben, dan kon de deur niet volledig geopend worden. Deze belemmering had ongetwijfeld in het oog gesprongen van iedere medewerker die in de droge berging is geweest tijdens die periode.

Tijdens de hoorzitting van 10 september 2015 gaf de raadsman van betrokkene te kennen dat zijn cliënt niet in staat is om zomaar 24 kisten wijn te laten verdwijnen. (zie stuk 4.12)

Dit verweer is niet relevant. Er werden door betrokkene slechts 7 dozen, met daarin 24 kleine flesjes rode wijn, besteld en geleverd op 19 december 2014. (zie stuk 3.2.4).

Er is dus nergens sprake van 24 kisten wijn.

Om zijn onschuld aan te tonen, schuift betrokkene 2 getuigenverklaringen naar voor, namelijk van zijn partner en zijn dochter, teneinde te bewijzen dat er zich in de kerstperiode ten huize Meersmans geen wijn van het OCMW aanwezig was.

Deze verklaringen verhinderen niet dat dit feit als bewezen wordt beschouwd. Noch de tuchtonderzoeker, noch de raad hebben beweerd dat betrokkene deze dozen mee naar huis zou genomen hebben. Hij kan deze evengoed tijdelijk elders hebben gestockeerd; waar de wijn tussen 31 december 2014 en 5 januari 2015 is geweest, is een mysterie; vast staat evenwel dat hij niet meer in de berging of elders in de keuken stond.

Ten slotte wil de raad benadrukken dat de rechten van verdediging van betrokkene op geen enkele wijze werden geschonden:

- Betrokkene werd immers gehoord, zowel tijdens de onderzoeksfase als tijdens de eigenlijke procedure voor de raad. Daarenboven heeft hij zijn argumenten nogmaals uitvoerig uiteengezet in zijn verweerschrift en heeft hij stukken bij het tuchtdossier gevoegd.

- Betrokkene heeft zich laten bijstaan, initieel door een syndicaal afgevaardigde tijdens de onderzoeksfase en naderhand door een advocaat;
- Niettegenstaande hij werd gewezen op zijn recht om getuigen te laten horen, heeft hij geen gebruik gemaakt van dat recht;
- Betrokkene heeft voldoende tijd gehad om zijn verdediging voor te bereiden; het volledige dossier werd hem overhandigd op 30 juni 2015, terwijl de hoorzitting doorging op 10 september 2015 (het decreet voorziet een minimumtermijn van 21 dagen).

De rechten van verdediging houden trouwens niet in dat de tuchtoverheid niet zou kunnen oordelen dat een tuchtfeit bewezen is, eventueel op basis van samenhangende vermoedens. Zoals hierboven aangetoond, kan een tuchtfeit ook worden bewezen aan de hand van vermoedens.

De raad komt gelet op het bovenstaande en de stukken van het tuchtdossier tot de conclusie dat dit feit bewezen is:

- vast staat dat de wijn in de berging, naast de deur, werd geplaatst eind december 2014 en dat hij op 5 januari 2015 werd teruggevonden naast de deur;
- vast staat dat op 1 januari 2015 de wijn onvindbaar was in de keuken voor diverse personeelsleden, die tijdens hun zoektocht o.a. naast en achter de deur hebben gekeken;
- vast staat dat de heer Meersmans als enige de gelegenheid had om de wijn op 31 december tussen 12.58 u (wijn was er nog volgens betrokkene) en 15.28 u (wijn was weg volgens [S. T.]) te laten verdwijnen: ter zake wordt verwezen naar de analyse van de tuchtonderzoeker waarbij de raad zich aansluit;
- vast staat dat de wijn niet is teruggevonden op 2, 3 of 4 januari, maar pas op 5 januari, de eerste werkdag van de heer Meersmans en dat hij bij aanvang van zijn taken alleen was in de keuken, zodat hij de wijn kon terugplaatsen;
- de heer Meersmans beschikt over een motief, daar hij in onmin leefde met [S. T.] en haar dus kon ‘treffen’: zij maakte immers de dienst uit op 1 januari 2015 en kon geen wijn aanbieden bij de thuismaaltijden; voor de maaltijden van de rusthuisbewoners kon zij zich gelukkig behelpen.

Wat de kwalificatie van dit feit betreft, bepaalt art. 118 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's dat ‘elke handeling of gedraging die een tekortkoming van de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een overtreding van de rechtspositieregeling, een tuchtvergrijp is en aanleiding kan geven tot een tuchtstraf.

M.a.w. tuchtstraffen kunnen opgelegd worden wanneer een ambtenaar zijn plichtenleer of deontologie niet naleeft.

Door op dergelijke manier te handelen, stelt betrokkene zich niet loyaal op ten aanzien van zijn collega's en verstoort hij de goede werking van de dienst.

Dergelijk gedrag is wederom een illustratie van het ongepast gedrag dat betrokkene vertoont. Het feit wordt dan ook als een tuchtfeit gekwalificeerd.

De raad tilt zeer zwaar aan dit feit, daar het OCMW-cliënteel hier het slachtoffer van geworden is en de betrokkene zich door die nefaste gevolgen voor de dienstverlening blijkbaar niet laat tegenhouden.”

Het vermoeden van onschuld staat er niet aan in de weg dat de tuchtoverheid bij de beoordeling van feiten, uit bepaalde gekende gegevens gevolgen trekt inzake het bewezen zijn van die feiten en op grond daarvan besluit tot het bestaan van een voor haar onbekend feit. Dat de tuchtoverheid aldus gebruik maakt van feitelijke vermoedens, betekent niet dat zij het vermoeden van onschuld zou miskennen.

Verzoeker voert niet aan dat de feitelijke elementen van het tuchtdossier op een onrechtmatige wijze werden verkregen. De vaststelling van het hem ten laste gelegde tuchtfait steunt niet enkel op verklaringen van S. T., ten aanzien waarvan verzoeker twijfels uit over haar betrouwbaarheid. Ze vindt ook steun in tijdsregistratiegegevens en verscheidene verklaringen van andere medewerkers. Op grond daarvan vermocht het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn, daarin bijgevalen door de beroepscommissie, te oordelen dat verzoeker verantwoordelijk is voor het tweede hem ten laste gelegde tuchtfait.

Verzoekers bewering dat er “indiciën [zijn] die erop wijzen dat [S. T.] dit zelf heeft georganiseerd om [hem] opnieuw in een slecht daglicht te stellen” is helemaal niet onderbouwd en blijft derhalve zonder grond.

11. Met betrekking tot het derde in aanmerking genomen tuchtfait stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn (met weglating van de voetnoot):

“Feit 3: Afsluitventiel friteuse verwijderen en verstoppen op 6 februari 2015

Dit feit heeft zich voorgedaan op 6 februari 2015, dus binnen een tijdspanne van 6 maanden voorafgaand aan de kennisname van de feiten door de raad voor maatschappelijk welzijn op 26 maart 2015, waardoor het niet verjaard is.

Betrokkene poneert in zijn verweerschrift dat het vermoeden van onschuld flagrant geschonden werd, omdat geen enkel bewijs kan voorgelegd worden, waaruit blijkt dat betrokkene het ventiel verwijderd heeft. Bovendien zouden de verklaringen van de onderhoudstechniekers van [S.] afgedwongen zijn en niet beantwoorden aan de wettelijke bepalingen, zoals voorzien in art. 961/2 van het Gerechtelijk Wetboek.

De tuchtoverheid is niet gehouden door de bepalingen van art. 961/2 van het Gerechtelijk Wetboek. Er is geen enkele reden waarom de getuigenverklaringen van de personeelsleden van [S.] niet in aanmerking zouden mogen worden

genomen. Dat de verklaringen van de personeelsleden van [S.] zouden afgedwongen zijn is een op niets gebaseerde loutere bewering.

Het is immers aan de tuchtoverheid om op onaantastbare wijze te oordelen over de bewijswaarde van de haar overgelegde gegevens om tot een bepaalde overtuiging te komen. (RvS, nr. 218.009, 15 februari 2012) De feiten ontkennen volstaat niet om de bewijskracht van de getuigenverklaringen te ontcrachten.

De tuchtoverheid zich baseren op vermoedens die gevolgtrekkingen zijn van bekende feiten om te besluiten tot een onbekend feit, op voorwaarde dat die vermoedens gewichtig, bepaald en met elkaar overeenstemmend zijn. (RvS, nr. 32.887, 28 juni 1989)

Op basis van onderstaande verklaringen, die allen onafhankelijk van elkaar werden afgelegd, en stukken, zijn volgende feiten bekend en vaststaand:

1. Op 6 februari 2015 werden 2 van de 3 weerstanden van de friteuse vervangen door de onderhoudstechniekers van [S.]

Dit blijkt onmiskenbaar uit de werkbonnen van [S.]. (zie stuk 3.3.1 en 3.3.5)

2. Betrokkene kreeg van zijn leidinggevende de opdracht om de friteuse na herstelling te testen en de werkbbon af te tekenen:

Uit het verhoor van [E. A.] blijkt:

‘Op 6 februari 2015 stelde er zich een probleem met de koffiemachine op de afdeling Klaproos. Ik ben toen ter plaatse geweest om dat probleem te verhelpen. Omdat ik wist dat [S.] zou langskomen om de friteuse te herstellen, gaf ik aan Dirk de opdracht om de friteuse na herstelling te testen en de bon af te tekenen. Bij mijn terugkomst bevestigde Dirk dat alles in orde was met de friteuse en zei mij dat hij de werkbbon had afgetekend. [S.] vraagt immers altijd eerst de naam van de persoon met wie zij alles afhandelt, geeft dan de naam in, waarna het personeelslid de werkbbon ondertekent.

[S.] werkt met een elektronisch aftekensysteem. Dit is niet altijd even gemakkelijk om af te tekenen (dient op een klein scherm te gebeuren door middel van de vingernagel). Hierdoor kunnen er afwijkingen zijn van de gebruikelijke handtekening of paraaf.

...

Dergelijke opdrachten worden enkel aan andere personeelsleden van de keuken gegeven, indien geen koks meer aanwezig zijn. Aangezien ten tijde van de herstelling Dirk aanwezig was, heb ik die opdracht aan hem gedelegeerd.’ (zie stuk 5.1)

3. Betrokkene heeft deze opdracht uitgevoerd:

Uit het verhoor van betrokkene t.o.v. de tuchtonderzoeker blijkt dat hij de friteuse getest heeft en de werkbbon door hem werd ondertekend:

‘Na herstelling heb ik de friteuse aangezet en kon ik vaststellen dat deze warm werd. Op die manier wist ik dat de weerstanden terug werkten.

Werd deze ‘in orde’ bevonden door jou?

Ja, de friteuse warmde op. Ik heb een papiertje op de friteuse gelegd met daarop de melding ‘OK’.

Heb jij op 6/2/2015 werkbbon van [S.] voor herstelling van de friteuse afgetekend?

Ja.’ (zie stuk 5.2)

Ook zijn leidinggevende, [E. A.], was de mening toegedaan dat betrokkene deze opdracht naar behoren had uitgevoerd. Ten aanzien van de tuchtonderzoeker gaf zij te kennen:

‘Op dat moment was ik inderdaad in de veronderstelling dat hij deze opdracht goed had volbracht, omdat de weerstanden opnieuw werkten. De reden waarom [S.] is langsgeweest, is net omdat 2 van de 3 weerstanden defect waren. Na de herstelling werkten de weerstanden volgens Dirk terug.’
(zie stuk 5.1)

4. Betrokkene verwijderde het ventiel op 6 februari 2015:

Noch uit de verklaringen van [E. A.] (zie stukken 3.3.2 en 5.1), noch uit de werkbonden van [S.] (zie stukken 3.3.1 en 3.3.5) blijkt dat er, behoudens de weerstanden, andere mankementen aan de friteuse waren.

Enkel betrokkene spreekt dit tegen. Volgens hem zou een vijsje losgezeten hebben, reden waarom hij het ventiel heeft verwijderd op 6 februari 2015:

‘Tijdens het herstellingsproces heb ik gemerkt dat het kraantje los zat, wellicht omdat het vijsje los zat. Om te vermijden dat het ventiel verloren zou gaan, heb ik het op de friteuse gelegd. Aan de onderhoudsmedewerker van [S.] heb ik gemeld dat het vijsje los zat en gevraagd het ventiel terug op de friteuse te vissen. Wellicht zal de onderhoudsman dit vergeten zijn. Ik kon dit niet meer checken, aangezien ik naar huis ben gegaan.’ (zie stuk 5.2)

De personeelsleden van Sabemaf spreken dit echter formeel tegen en verklaren dat aan geen van hen beide iets werd gevraagd over het ventiel. Er is geen reden om aan die verklaringen te twijfelen. Daarenboven merken zij terecht op dat, indien zij aan het ventiel zouden hebben gewerkt, dit uit de werkbond zou blijken, wat niet het geval is.

5. Op 7 februari 2015 lag het ventiel niet meer op de friteuse

Keukenmedewerkster, [L. S.], bevestigde t.a.v. de tuchtonderzoeker dat:

‘Ik heb vernomen dat op vrijdag 6 februari 2015 aan de friteuse gewerkt werd. Toen ik ’s anderendaags toe kwam, zag ik nog wat vijsjes en andere dingen liggen. Er lag geen rood ventiel bij.’ (zie stuk 5.5)

6. Op 8 februari 2015 zat het ventiel niet op de friteuse:

Dit blijkt uit de verklaring van [S. T.]:

‘Op zondag 8 februari 2015 stonden er kroketten op het menu. Hiervoor had ik de friteuse nodig. Ik wist dat de weerstanden van de friteuse kapot waren en dat deze moesten vervangen worden. Dat weekend zag ik een papier liggen op de friteuse met daarop handgeschreven ‘OK’. Ik ging er dan ook van uit dat de friteuse opnieuw werkte.

Die zondag wil ik olie in de friteuse gieten. Gelukkig merkte ik tijdig op dat het ventiel niet op de friteuse zat. Indien ik dit niet tijdig had vastgesteld, was heel de keuken ondergelopen met olie.’ (zie stuk 5.3)

Ook [N. V.], op dat moment aanwezig in de keuken, bevestigde t.a.v. de tuchtonderzoeker:

‘Op zondag 8 februari 2015 zei [S. T.] plots dat er olie door de friteuse liep. Aangezien het eten bijna diende opgediend te worden, hebben wij dan vlug de kleine friteuse genomen en de kroketten hierin gebakken. De dagen voordien heb ik niet naar de friteuse gekeken, aangezien wij deze niet nodig hadden.’ (zie stuk 5.12)

7. Het ventiel werd op 8 februari 2015 teruggevonden in een lade:

[S. T.] heeft te kennen gegeven dat zij, na lang zoeken, het ventiel later op de dag teruggevonden heeft in een lade onder het gasvuur. Het betrof een schuif waarin de koks hun kookgerief leggen en waarin vuilniszakken liggen. Quasi niemand, behoudens de koks, gebruiken deze lade. Mocht de poetsploeg dit ventiel gevonden hebben, dan zouden zij dit zeker op z'n plaats hebben laten liggen. (zie stuk 5.3) Evenzeer kan worden uitgesloten dat de personeelsleden van [S.] dit zouden hebben gedaan.

Uit deze zeven vaststaande feiten leidt de raad af dat betrokkene het ventiel op 6 februari 2015 van de friteuse heeft verwijderd om het nadien te verstoppen.

Hij heeft hiertoe de kans gekregen, omdat betrokkene als enige door zijn diensthoofd werd gelast zich te ontfemen over de friteuse na de werkzaamheden van [S.]. De andere keukenmedewerkers hebben geen acht geslagen op de friteuse om de eenvoudige reden dat zij dit toestel niet nodig hadden vóór 8 februari 2015.

Betrokkene had ook een motief voor dit feit: hij had immers het menu van dat weekend zelf samengesteld, was op de hoogte dat de friteuse nodig was op 8 februari 2015 en wist dat [S. T.] aan de kook stond dat weekend. Door het ventiel te verstoppen, wist hij dat de hulpkokkin in moeilijkheden zou komen tijdens haar dienst, omdat zij dan moest terugvallen op een kleinere friteuse. Het zou meer tijd in beslag nemen om dezelfde hoeveelheid kroketten klaar te krijgen. Op die manier kon hij de hulpkokkin met wie hij in onmin leeft op-nieuw treffen.

Het is bovendien duidelijk dat de verklaring van betrokkene tal van onwaarheden bevat.

Ten eerste zou hij tijdens het herstellingsproces gemerkt hebben dat het ventiel los zat, waarna hij aan de onderhoudsmedewerkers van [S.] zou gevraagd hebben om het ventiel terug op de friteuse te vijzen. De twee onderhoudstechnici van [S.] ontkennen met klem dat die vraag werd gesteld en er is geen reden om hieraan te twijfelen.

[P. R.] van [S.] verklaarde:

‘Op vrijdag 6 februari 2015 zijn wij inderdaad met z'n tweeën (ikzelf en [E. T.]) naar de keuken van het OCMW van Puurs gegaan om een herstelling aan een friteuse uit te voeren. Twee van de 3 weerstanden waren stuk en moesten vervangen worden. Toen wij daar toekwamen (in de voormiddag) bleek er ook een probleem te zijn met het bedieningspaneel van een kookketel. Mijn collega [...] heeft zich dan met die kookketel bezig gehouden en ik heb de weerstanden in de friteuse vervangen.

Ik heb geen vraag gekregen over dat afsluitventiel aan de friteuse, bijgevolg heb ik daar dan ook niet naar gekeken. Ik heb enkel de weerstanden vervangen en getest of die goed werkten. Eens dat zo was, zat mijn taak er op. In de vroege voormiddag hebben wij het OCMW van Puurs opnieuw verlaten.

Indien de vraag van het afsluitventiel wel aan mij gesteld was geweest, heb ik dat ventiel daar zeker terug op gezet en dan had ik daar ook een vermelding van gemaakt op de werkbbon. Indien wij niet onmiddellijk tot een herstelling kunnen overgaan, omdat er bijvoorbeeld bepaalde stukken ontbreken (vijsje?) en/of kapot zijn, moeten wij die stukken bestellen. Ook dat zou op de werkbbon vermeld worden.

Dit was allemaal niet het geval, daar dat afsluitventiel op geen enkel moment ter sprake is gekomen.’

(zie stuk 3.3.8)

[E. T.] van [S.] kon dit beamen:

‘Op vrijdag 6 februari 2015 zijn mijn collega [P. R.] en ikzelf, [E. T.] in de keuken van het OCMW van Puurs (Palingstraat 44) een herstelling gaan uitvoeren aan de friteuse. Deze hadden wij een tijdje daarvoor voorlopig hersteld in afwachting van de bestelde stukken. De weerstanden waren namelijk stuk. Mijn collega [...] heeft de herstelling van de friteuse uitgevoerd en ikzelf heb de herstelling van de knoppen van de kookketel gedaan, want daar bleek eveneens een probleem mee te zijn. Wij waren dus samen in dezelfde ruimte aan het werken, namelijk de warme keuken van het WZC St.-Pieter.

Aan mij is er door niemand gevraagd geweest om ook het afsluitventiel van de friteuse te bekijken. Wij hebben bijgevolg enkel de weerstanden van de friteuse vervangen en hebben aan dat afsluitventiel niets gedaan.

Het zou kunnen dat er iemand van de keuken dit aan mijn collega [...] gevraagd heeft, maar dat zou mij sterk verwonderen, want dan zou ik dat ook wel gehoord hebben. Volgens mij heeft mijn collega ook niet naar dat afsluitventiel gekeken of daar iets aan gerepareerd.’ (zie stuk 3.3.7)

Vervolgens heeft betrokkene ook verklaard dat hij niet meer kon checken of de onderhoudswerkmannen effectief het vijsje terug op de friteuse hebben gedraaid, omdat hij zijn arbeidstaak er voor die dag op zat. (zie stuk 5.2)

Ook deze bewering van betrokkene klopt niet.

De onderhoudstechnici hebben de werkbonnen n.a.v. hun werkzaamheden opgesteld respectievelijk om 12:10u (herstelling weerstanden) en om 12:06u (kookketel), waarna zij de keuken van het OCMW hebben verlaten. Betrokkene heeft de werkvloer verlaten om 12:58u. (zie stuk 3.8.1)

Hij was dus nog meer dan 40 min aanwezig op de werkvloer, nadat de technici de keuken hebben verlaten.

In die tijdspanne heeft hij zelfs getest of de friteuse terug werkte en de vermelding OK aangebracht:

‘Na herstelling heb ik de friteuse aangezet en kon ik vaststellen dat deze warm werd. Op die manier wist ik dat de weerstanden terug werkten....Ik heb een papiertje op de friteuse gelegd met daarop de melding ‘OK’ (zie stuk 5.2)

De tegenstrijdigheden en onwaarheden in zijn verklaringen gecombineerd met het feit dat betrokkene de opdracht gekregen heeft zich te ontfemen over de friteuse, het feit dat hij toegegeven heeft dat hij het ventiel heeft verwijderd op 6 februari 2015, en hij bovendien een motief had, namelijk de hulpkokkin in moeilijkheden brengen, maken dat de raad tot de constatacie komt dat niemand anders dan betrokkene het ventiel kan verstopt hebben.

Wat de kwalificatie van dit feit betreft, bepaalt art. 118 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's dat ‘elke handeling of gedraging die een tekortkoming van de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een overtreding van de rechtspositieregeling, een tuchtvergrijp is en aanleiding kan geven tot een tuchtstraf.

Art. 21 van het arbeidsreglement schrijft immers voor dat de hiërarchische lijn verantwoordelijk is voor de goede werking van de uitrusting, apparatuur en machines. (zie stuk 2.2)

Door op die manier te handelen, legt betrokkene niet de nodige professionaliteit aan de dag die van hem wordt verwacht als leidinggevende, omdat hij de arbeidsmiddelen niet benut op een correcte manier. Hierdoor treedt hij ook art. 8 van de deontologische code met de voeten. (zie stuk 2.3)

Kortom, het saboteren van werkmateriaal is een gedrag dat hoegenaamd niet kan getolereerd worden, zeker niet van een leidinggevende, en zodoende wordt beschouwd als een tuchtfeit.

Dergelijk gedrag illustreert wederom het ongepast gedrag van betrokkene.

De raad tilt zwaar aan dit feit daar het om het bewust saboteren van werkmateriaal gaat met mogelijk ernstige gevolgen, met name dat de keuken vol olie kon lopen.”

Tegen dit uitvoerige antwoord van de tuchtoverheid op verzoekers grieven, waarmee zij aannemelijk maakt dat het derde in aanmerking genomen tuchtfeit vaststaat, brengt verzoeker niets in, zodat de beroepscommissie vermocht zich erbij aan te sluiten.

12. Met betrekking tot het vierde in aanmerking genomen tuchtfeit stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn (met weglating van de voetnoten):

“Feit 4: Verzwaren werklast hulpkokkin

M.b.t. dit punt roept betrokkene in dat volgende feiten zich voorgedaan hebben buiten de voorziene termijn in art. 129 OCMW-decreet en bijgevolg verjaard zijn:

- Bestellen rundstong (01.05.2014)
- Onafgewerkte producten bestellen (weekend van 21 en 22 juni 2014)
- Bestellen hele hespen (23.08.2014)

Zodoende verdedigt betrokkene zich enkel voor volgende feiten:

- Nalaten te verwittigen bij ziekte (16.02.2015)
- Bestellen hele hespen (21.03.2015)

De raad verwierpt echter de stelling dat enkele feiten verjaard zouden zijn. In tuchtzaken begint 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. 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

gemeentesecretaris. 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.

Aan de hand van onderstaande illustraties van dit feit wil de raad bewijzen dat de gedragingen van betrokkene niet eenmalig en toevallig zijn, doch een uiting zijn van zijn frustratie t.o.v. de hulpkokkin met als doel haar te zien mislukken bij de uitoefening van haar werkzaamheden.

In zijn verweerschrift ontkent betrokkene niet dat de relatie tussen hem en [S. T.] is verstoord. Hij wijt dit aan het feit dat zij professioneel niet is onderlegd zoals hij, minder goed in de groep ligt en twee handen op één buik is met de keukencoördinator.

Betrokkene verliest hier uit het oog dat hij meer dan 35 jaar dienst heeft bij het OCMW van Puurs, terwijl [S. T.] pas in dienst is gekomen in 2008, initieel als logistiek medewerker. Met het oog op de pensionering van beide koks binnen enkele jaren, heeft het bestuur de beslissing genomen om al iemand uit de keukenploeg op te leiden tot hulpkok. Aangezien [S. T.] zich nog steeds aan het bekwamen is in de functie van hulpkok, kan bijgevolg niet verwacht worden dat zij op hetzelfde niveau presteert als betrokkene.

Dat zij minder goed in de groep zou liggen, is ook niet geheel correct. Ten overstaan van de tuchtonderzoeker hebben immers meerdere collega's te kennen gegeven dat zij het goed kunnen vinden met [S. T.], zoals [L. S.] (zie stuk 5.5), [V. E.] (zie stuk 5.8), [T. D.] (zie stuk 5.10), [N. V.] (zie stuk 5.12) en [S. T.] (zie stuk 5.13). Feit is wel dat gezien de grillen van betrokkene, een aantal van de keukenmedewerkers bij hem op een goed blaadje willen staan, aangezien zij anders vrezen het volgende slachtoffer te worden. Daar [S. T.] vaak nog zoekende is in de uitoefening van haar werkzaamheden en minder goed zelfstandig kan werken door gebrek aan ervaring, gaat zij nog vaak te rade bij haar leidinggevende, waar op zich niets mis mee is.

Thans viseert betrokkene de hulpkokkin, hoogstwaarschijnlijk omdat hij ingevolge een beslissing van de raad van 28 november 2012 (zie stuk 1.10), niet langer mag koken tijdens de weekends, bij gebrek aan leiding op die momenten. [S. T.] werd destijds aangesteld om betrokkene te vervangen tijdens die weekends. Hierdoor voelt betrokkene zich kennelijk gekrenkt in zijn eer en probeert hij op allerlei manieren stokken in de wielen van [S. T.] te steken, zoals hierna zal blijken. Voordien werkten betrokkene en [S. T.] immers wel goed samen.

In het verleden heeft betrokkene ook een verstoorde werkrelatie gehad met o.a.:

- [C. M.], de andere kok. Hij verklaarde t.o.v. de tuchtonderzoeker dat hij vroeger ook 33 jaar genegeerd werd door betrokkene (zie stuk 5.7)
- [E. A.], keukencoördinator, zoals blijkt uit de karakterschets (zie stuk 1.15)
- Meerdere logistieke keukenmedewerkers, hetgeen onder meer geleid heeft tot aanpassing van zijn uurregeling door de raad in 2012 (zie stuk 1.10);

De relatie tot deze personeelsleden vormt echter niet het voorwerp van deze tuchtbeslissing.

Voorbeeld 1: 1 mei 2014 (rundstong in madeirasaus)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag. De raad sluit zich aan bij de bevindingen van de tuchtonderzoeker ter zake.

De raad kan uit het tuchtdossier het volgende afleiden:

- [S. T.] stond alleen aan de kook (zie stuk 2)
- Door betrokkene werden 20 diepgevroren hele tongen besteld bij de Brugse vleescentrale (zie stuk 3)
- De meest bewerkelijke manier van rundstongen werd besteld (ongekuiste), alhoewel dit indruist tegen de normale gang van zaken in een grootkeuken zoals blijkt uit de verklaring van de keukencoördinator (zie stuk 5.1);
- Dit gerecht wordt zelden op de menukaart gezet; vorige keer was op 15.11.2012 (zie stuk 5). Op dat moment stonden betrokkene en [S. T.] samen aan de kook (zie stuk 6) en werden door [C. M.] gekuiste rundstongen besteld; (zie stukken 7 en 8)
- Er een minimumbezetting was die dag omwille van de feestdag (zie stuk 2 en verklaring van [E. A.] stuk 5.1)

Niettegenstaande betrokkene wist dat [S. T.] op 1 mei 2014 alleen aan de kook stond, heeft hij voor haar een menu opgesteld, zonder haar inspraak te geven.

T.a.v. de tuchtonderzoeker verklaarde [S. T.] dan ook:

‘Dirk heeft de menu voor die feestdag opgesteld zonder mij daarin te kennen. Aangezien ik nog nooit rundstongen had gemaakt, wist ik niet goed hoe hieraan te beginnen. Bovendien stond ik de dagen, voordat de rundstong moest geserveerd worden, alleen aan de kook. [N.] heeft mij wel geholpen, maar zij had daar ook geen ervaring mee. Dirk noch [C.] waren aanwezig op de dagen waarop de diverse bewerkingen dienen te gebeuren. Niettegenstaande ik al belast was met de dagelijkse menu, kwamen deze bewerkingen er bovenop. Ik ben dan beginnen uitvlooien op welke manier ik deze rundstongen moest klaarmaken. Mijn werklast werd hierdoor serieus verzwaard. Gelukkig heb ik naderhand heel wat positieve reacties gekregen over de rundstong. Bovendien werd ik niet via e-mail door Dirk gebriefd over de levering van de rundstong, de bewerkingen die nadien nog moesten gebeuren edm.’ (zie stuk 5.3)

Betrokkene wist heel goed dat [S. T.] geen ervaring had met het maken van rundstong. Indien hij zich collegiaal zou opgesteld hebben, zou hij haar minstens inspraak gegeven hebben bij het opstellen van het menu voor die dag. [S. T.] zou nooit ingestemd hebben met dit gerecht, waardoor betrokkene het had kunnen schrappen en vervangen door een ander gerecht. Zelfs wanneer de hulpkokkin had ingestemd met rundstong in madeirasaus, quod non, had betrokkene, gelet op zijn geponeerde beroepsfierheid, minstens de bereidingswijze van dit gerecht kunnen uitschrijven om haar op weg te helpen.

Door de rundstongen op die manier te bestellen, miskent hij ook de hiërarchische instructies omtrent het doorgeven van bestellingen. Traditiegetrouw worden immers zoveel mogelijk producten besteld die zo weinig mogelijk dienen bewerkt te worden, gelet op de hoeveelheid die moet geprepareerd worden op korte tijdsperiode.

Door deze instructies te negeren en de meest bewerkelijk vorm van rundstong te bestellen, de hulpkokkin geen inspraak te bieden in haar eigen menu, nalaten hulp te bieden, terwijl betrokkene goed wist dat er een beperkte bezetting was

op een feestdag, maakt dat dit voorbeeld aantoont dat betrokkene op een subtiële manier de werklast van de hulpkokkin wou verzwaren.

Voorbeeld 2: weekend 21 en 22 juni 2014 (terugkeer uit ziekteverlof en BBQ LOI)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag. De raad sluit zich aan bij de bevindingen van de tuchtonderzoeker ter zake.

De raad kan uit het tuchtdossier het volgende afleiden:

- [S. T.], alhoewel in ziekteverlof, werd bereid gevonden om tijdens dat weekend te komen werken (zie stuk 2), gezien het verlof van [C. M.] en het verbod van betrokkene om tijdens de weekends te werken;
- De keukencoördinator had tijdig expliciet verzocht om zoveel mogelijk afgewerkte producten te bestellen (zie stuk 4);
- Uit de bestellijsten is gebleken dat betrokkene alsnog onbewerkte producten heeft besteld (zie stukken 5 en 6);
- Enkel de vol-au-vent werd afgewerkt besteld, niet vers, maar wel in blik. (zie stuk 7);
- Gelet op de vaststelling dat er onbewerkte producten werden besteld, heeft de keukencoördinator opgedragen aan betrokkene om het gros van de voorbereidingen voor de LOI-BBQ te treffen op vrijdag 20 juni 2014 (zie stuk 9);
- Betrokkene had enkel de boontjes afgekookt; de overige producten werden niet meer bewerkt, vermits hij de steamers op clean-programma had gezet, waarna zijn dienst erop zat, terwijl hij de andere producten voorafgaand aan het bereiden van de vis had kunnen afkoken (zie stuk 5.2);
- In plaats van individuele potjes rijstpap te bestellen, heeft betrokkene grote potten besteld, waardoor de rijstpap nog diende geportioneerd te worden (zie stuk 8);

Alhoewel de leidinggevende expliciet had opgedragen om afgewerkte producten te bestellen, heeft betrokkene deze instructie naast zich neergelegd door gewone rijst, couscous, aardappelblokjes, gewone groenten en grote potten rijstpap te bestellen i.p.v. de reeds bewerkte producten en de gebruikelijke individuele potjes rijstpap. (zie stuk 10)

De keukencoördinator had dit tijdig vastgesteld en gaf betrokkene een nieuwe opdracht, namelijk de onafgewerkte producten zoveel mogelijk afkoken op vrijdag 20 juni 2014 en klaarzetten in de koeling. (zie stuk 9) Opnieuw negeerde betrokkene deze instructie door enkel en alleen de boontjes af te koken. De pasta, rijst, couscous en aardappelblokjes werden niet op voorhand bereid.

Ten overstaan van de tuchtonderzoeker minimaliseert betrokkene deze feiten. Tegelijkertijd ontkent hij niet dat hij bepaalde handelingen niet heeft gesteld:

‘Zoveel extra werk was dat allemaal niet. De groenten waren al gesneden, dus dienden enkel nog bewerkt te worden. Met de medewerkers van het LOI was afgesproken dat zij die bewuste zaterdag om 13.00u naar de keuken zouden komen om hun groenten zelf te snijden. Andere bewerkelijke zaken heb ik niet besteld... aan couscous is immers ook geen werk, er dient gewoon hete bouillon over gegoten te worden. Ik zie dus niet in wat het probleem is en dat er zoveel extra werk bij kwam kijken.

De aardappelen dienden nog wel gestoomd te worden. Ik kon dat niet doen, vermits ik die vrijdag vis moest serveren en de stoomovens in gebruik waren.

De vis werd klaargemaakt in de stoomoven, waardoor deze fel geurde. Ik kon dus niet anders dan de stoomovens in cleanprogramma te zetten, anders zouden de aardappelen naar vis gesmaakt hebben. Zodra de stoomovens in cleanprogramma staan, duurt het meer dan 2u alvorens deze ovens terug kunnen gebruikt worden. Op dat moment zat mijn arbeidstijd erop.’ (zie stuk 5.2)

Dit argument slaat uiteraard nergens op. Een kok met 35 jaar ervaring weet van aanpakken en zou de voorbereidingen hebben getroffen voor dat de vis gestoomd werd. Betrokkene begint zijn werkdag immers altijd tussen 04.15u en 04.45u. (zie stuk 3.8.1) Voldoende tijd dus om te doen wat hem werd opgedragen.

Feit is dat hij bewust de instructies van zijn leidinggevende heeft genegeerd, aangezien de extra werkzaamheden dan op het conto van de hulpkokkin kwamen. Bovendien wist betrokkene dat zij niet goed te been was, ingevolge problemen aan haar voet. In plaats van de bakken met de producten weg te zetten in de schabben, zoals gebruikelijk, doet betrokkene er nog een schep bovenop door alle bakken bijna tot tegen het plafond te stapelen, met de zwaarste bakken bovenaan. (zie stuk 3) Hij wist dat de hulpkokkin als eerste zou arriveren op de werkvloer en bijgevolg de bakken nodig had om aan de slag te gaan.

Bovendien had betrokkene vol-au-vent in blik besteld, terwijl er andere alternatieven waren. Kwaliteit wordt immers hoog in het vaandel gedragen in de keuken. Hij wist goed dat de kwaliteit van dit product inferieur was, reden waarom er in het verleden nooit vol-au-vent in blik werd besteld. Plots primeerde de kwaliteit van de maaltijd niet langer, niettegenstaande betrokkene in zijn verweerschrift te kennen geeft (bij de bestelling van de hespen) dat kwaliteit primordiaal is.

Dit voorbeeld toont enerzijds op afdoende wijze aan dat betrokkene de instructies van zijn leidinggevende naast zich heeft neergelegd en anderzijds dat hij zich niet collegiaal heeft gedragen t.a.v. de hulpkokkin door haar werklust te verzwaren, niettegenstaande laatstgenoemde, ondanks haar ziekte, toch bereid gevonden werd om te komen werken.

Voorbeeld 3: 23 augustus 2014 (prei in hesp)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag. De raad sluit zich aan bij de bevindingen van de tuchtonderzoeker ter zake.

De raad kan uit het tuchtdossier het volgende afleiden:

- volgens de normale gang van zaken worden in de keuken altijd sneetjes hesp besteld, gelet op de optie om producten te bestellen die vrij snel kunnen worden bereid (zie stukken 7, 8 en verhoor [E. A.] stuk 5.1);
- tijdens het weekend van [S. T.] werden in afwijking van de richtlijnen hele hespen geleverd (zie stukken 3 en 4);
- er niet werd gecommuniceerd met [S. T.] noch met [E. A.] over de wijziging in de bestelling die betrokkene in samenspraak met [C. M.] had doorgevoerd (zie stukken 5.2 en 5.7);
- de hespen dienen volledig versneden te worden, waardoor [S. T.] die dag met vertraging begon aan haar werkzaamheden;
- het versnijden van de hespen resulteert in meerwerk voor de logistiek medewerkers, aangezien zij de snijmachine moeten schoonmaken;

Ten opzichte van de tuchtonderzoeker heeft de keukencoördinator te kennen gegeven:

‘In een grootkeuken worden veel producten besteld die à la minute kunnen bereid worden, omdat op korte tijd veel maaltijden bereid worden. Zo komen praktisch alle groenten gekuist, versneden en soms zelfs al voorgekookt binnen, zodat ze snel kunnen bereid worden.

Zoals eerder aangegeven, opteren wij ervoor om producten te bestellen die vrij snel kunnen bereid worden. In het geval van hesp is dat gesneden en in blokjes. In het verleden werd de hesp altijd op die manier geleverd.’ (zie stuk 5.1)

Alhoewel deze afspraken gekend waren, negeert betrokkene bewust deze richtlijnen door, in samenspraak met [C. M.], een meer bewerkelijk product te bestellen, namelijk hele hespen.

Tegenover de tuchtonderzoeker heeft betrokkene dit toegegeven:

‘Zoals reeds eerder gezegd, hadden [C.] en ikzelf afgesproken om vanaf een gegeven moment blokken hesp te bestellen, omdat de kwaliteit van de voorverpakte sneetjes hesp er op achteruit gegaan was. Het duurt amper een kwartiertje om die hespen te versnijden, dus veel extra werk is dit niet. Thans komt de hesp opnieuw versneden binnen.’ (zie stuk 5.2)

Collega [C. M.], kok, beaamde deze onderlinge afspraak:

‘Vroeger werd de hesp altijd in sneetjes en blokjes besteld en geleverd. Op een bepaald moment vonden wij dat de kwaliteit van de hesp erop achteruit was gegaan. Vanaf dan hebben wij hele hespen besteld. Sedertdien wordt de hesp altijd op die manier besteld.’ (zie stuk 5.7)

Niettegenstaande de beweerde onderlinge afspraak tussen betrokkene en [C. M.], stelt de raad vast dat bij de eerstvolgende bestelling van hesp (voor een gerecht tijdens het weekend van 11 en 12 oktober 2014), [C. M.] opnieuw voor sneetjes hesp heeft geopteerd. (zie stuk 9) Het is pas vanaf december 2014 dat zowel [C. M.] als betrokkene hun onderlinge afspraak gerespecteerd hebben. M.a.w. ten tijde van dit feit werd er nog steeds volgens de richtlijnen gehandeld en werd hesp in sneetjes besteld.

Door voor het menu van 23 augustus 2014 (weekend [S.]) plots af te wijken van de gebruikelijke bestellingen (opgenomen in een standaardbestellijst zie stuk 8), negeert betrokkene de interne instructies, welke werden opgesteld in functie van een snelle bereiding van +/- 200 maaltijden per dag.

Indien de kwaliteit van de hesp op een gegeven moment er effectief op achteruit zou gegaan zijn, dan is het aan de koks om dit punt aan te kaarten met zijn leidinggevende of te melden op een dienstoverleg, zodat er naar een oplossing kon gezocht worden. Dat de leidinggevende zou ingestemd hebben met de levering van hele hespen valt te betwijfelen, omdat vooreerst de hespen volledig dienen versneden te worden en vervolgens de snijmachine moet gereinigd worden. Beiden handelingen vragen meer werk van de aanwezige medewerkers. Een oplossing die voor de hand lag, was wellicht versneden hesp nemen van een betere kwaliteit.

Gelet op de vorige feiten, kan het geen toeval meer zijn dat deze verandering in bestelling voor het eerst plaatsvond tijdens een weekend dat de hulpkokkin van dienst was. (zie stuk 2) De keer voordien dat hesp besteld werd voor een bereiding van een maaltijd was zaterdag 5 juli 2014, toen [N. A.] aan de kook stond. (zie stuk 6) Toen werd er nog hesp besteld in versneden vorm. (zie

stuk 7). Ook de eerstvolgende keer wordt opnieuw hesp in sneetjes besteld. Daarenboven kan het bestellen van een hele hesp niet per toeval gebeurd zijn daar de bestelnummer voor de sneetjes reeds op de bestelbon staat, terwijl de bestelnummer voor een blok hesp opgezocht moet worden.

Dit voorbeeld bewijst opnieuw dat betrokkene handelde tegen de interne werkinstructies met als gevolg dat de werklust voor [S. T.] werd verzwaaard.

Voorbeeld 4: 17 januari 2015 (rode kool)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag.

Betrokkene heeft te kennen gegeven dat dit voorval berust op een vergissing.

Dit blijkt eveneens uit het tuchtdossier. (zie stuk 5.2.2)

Dit voorbeeld wordt niet in aanmerking genomen door de raad.

Voorbeeld 5: 16 februari 2015 (geen ziektemelding)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag. De raad sluit zich aan bij de bevindingen van de tuchtonderzoeker ter zake.

De raad kan uit het tuchtdossier het volgende afleiden:

- op maandag 16 februari 2015 werd de combinatie rode kool – rijstpap op het menu gezet (zie stuk 1)
- de op zich zware combinatie werd door de keukencoördinator toegelaten, omdat zowel betrokkene als de hulpkokkin ingepland staan (zie stuk 2)
- op 13 februari 2015 verliet betrokkene de werkvloer om 05:10u wegens ziekte (zie stuk 3.8.1)
- op 16 februari 2015 wordt een doktersattest in de brievenbus van het Sociaal Huis aangetroffen, waarop geattesteerd staat dat betrokkene ingevolge ziekte afwezig zal zijn van 13 t.e.m. 18 februari 2015 (zie stuk 3)

Gelet op de ziekte van betrokkene, was hij verplicht, cfr. art. 243 § 1 van de rechtspositieregeling, zijn diensthoofd onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, hetgeen hij heeft nagelaten.

In zijn verweerschrift spreekt betrokkene dit in alle talen tegen, door te beweren dat hij wel aan zijn verwittigingsplicht heeft voldaan. Vooreerst schuift hij een verklaring van zijn collega [C. M.] naar voor, waaruit blijkt dat laatstgenoemde op 13 februari 2015 aan het diensthoofd zou gemeld hebben dat betrokkene ziek naar huis is gegaan. Voorts zou betrokkene zijn ziekteattest diezelfde dag nog in de brievenbus van het Sociaal Huis hebben gedeponneerd.

De raad meent dat dit verweer niet opgaat.

Vooreerst brengt betrokkene geen enkel bewijs bij dat hij zelf zijn diensthoofd onmiddellijk op de hoogte heeft gebracht van het feit dat hij tot en met 18 februari 2015 ziek zou zijn, iets wat hij wist op 13 februari 2015 blijkens het doktersattest. Betrokkene heeft enkel aan zijn rechtstreeks collega, [C. M.], op 13 februari 2015 gemeld dat hij ziek naar huis ging, een boodschap die later die ochtend werd overgebracht door [C. M.] aan de leidinggevende.

De ziektemelding was op dat moment enkel geldig voor die dag, namelijk voor vrijdag 13 februari 2015. Collega [C. M.] kon op dat ogenblik niet weten en dus evenmin zeggen tegen zijn leidinggevende dat het ziekteverlof van betrokkene enkele dagen zou duren.

Betrokkene had krachtens de rechtspositieregeling de plicht zijn leidinggevende ‘onmiddellijk’ te verwittigen van zijn ziekteverlof, zodra hij kennis had van het

feit dat zijn ziekteverlof niet beperkt bleef tot die bewuste vrijdag, te meer omdat hij wist dat hij ingepland stond op maandag 16 februari 2015 en er een vrij zware combinatie (rijstpap-rode kool) voorzien was op het menu.

Een collegiaal personeelslid had, in dezelfde omstandigheden, telefonisch contact opgenomen met zijn diensthoofd om te melden dat hij afwezig zou zijn t.e.m. woensdag 18 februari 2015, zodanig dat het diensthoofd de nodige maatregelen had kunnen treffen om de afwezigheid op te vangen. Hij was trouwens krachtens de rechtspositieregeling verplicht om ‘onmiddellijk’ zijn ziekteverlof te melden.

Indien betrokkene had verwittigd, quod non, had het diensthoofd nog maatregelen kunnen nemen gelet op de werklust op 16 februari 2015.

Betrokkene probeert zich te vergeefs nog te verschuilen achter de bewering dat hij pas moet verwittigen op het moment dat het medisch verantwoord is en het aan het diensthoofd was om tijdens het weekend te peilen hoe het met gezondheid van betrokkene was gesteld. Betrokkene meent dat het in casu om een overmachtssituatie gaat, die hem niet kan worden aangewreven.

Dit verweer gaat niet op.

Wat betrokkene wordt verweten, is niet dat hij afwezig was wegens ziekte – dat is inderdaad overmacht – maar wél dat hij in strijd met de rechtspositieregeling zijn diensthoofd niet verwittigde van zijn afwezigheid.

Daar betrokkene in staat was zich te verplaatsen naar zijn huisarts, die na onderzoek, zelfs toelating gaf aan betrokkene zijn woning te verlaten, was zijn gezondheidstoestand niet dermate slecht, dat hij zijn diensthoofd niet in kennis kon stellen van zijn ziekteverlof. Eén telefoontje of berichtje volstaat hiervoor. Het is de plicht van een personeelslid om zelf contact op te nemen met het diensthoofd, niet omgekeerd. Het diensthoofd had geen enkele indicatie, waaruit bleek dat betrokkene de eerstvolgende dagen niet op de werkvloer zou verschijnen. Integendeel, in het verleden is betrokkene nauwelijks ziek geweest, reden waarom de leidinggevende ervan uit ging dat betrokkene op maandag 16 februari 2015 terug op de werkvloer zou verschijnen.

Groot was de verwondering toen bleek dat betrokkene op maandag 16 februari 2015 niet was opgedaagd. De paniek sloeg de hulpkokkin om het hart toen zij een donkere keuken aantrof. Mocht betrokkene aanwezig zijn geweest, had hij vermoedelijk de rijstpap reeds klaargemaakt, zodat zij met de rode kool van start zou gaan. De combinatie van beide gerechten was echter niet meer haalbaar, aangezien zij haar werkzaamheden later aanvangt dan betrokkene.

Betrokkene wist heel goed wat de consequenties waren van zijn nalatig gedrag: de dagtaak van de hulpkokkin zou aanzienlijk worden verzwaard. Het niet voldoen aan zijn verwittigingsplicht had tot gevolg dat de werklust van de hulpkokkin werd verzwaard met als gevolg dat het geplande menu niet kon worden afgeleverd en de rijstpap de dag nadien werd geserveerd (stuk 5.3).

Voorbeeld 6: 21 februari 2015 (rijstpap)

[...]

De raad wenst dit feit niet [...] aan te houden ter illustratie van de verzwarende van het takenpakket van de hulpkokkin [...].

Voorbeeld 7: 21 maart 2015 (witloof in hesp)

Voor meer toelichting bij dit voorbeeld wordt verwezen naar het uitvoerig tuchtverslag.

Hoewel dit feit ervan blijk geeft dat de heer Meersmans de instructies naast zich neerlegt door zonder goedkeuring of medeweten van het diensthoofd blokken in plaats van sneetjes hesp te bestellen – zoals overigens was gegund ingevolge de regelgeving inzake overheidsopdrachten – wordt dit feit niet [in] aanmerking genomen. [...]

Algemene slotsom feit 4:

Op basis van de hierboven gedane vaststellingen kan worden besloten dat het vierde tuchtfeit bewezen is: er is duidelijk aangetoond dat de heer Meersmans op verschillende ogenblikken de werklast voor [S. T.] bewust heeft verhoogd.

Uit meerdere voorbeelden is gebleken dat betrokkene er niet voor terugschrikt om de interne reglementering naast zich neer te leggen, instructies niet uit te voeren zoals die hem werden opgedragen en zelfs, tegen de bestaande werkafspraken in, onderling andere afspraken te maken met een collega, zonder het diensthoofd daarbij te betrekken. Daarenboven getuigt zijn houding allesbehalve van collegialiteit, aangezien hij nalaat, in het belang van de dienst, bepaalde zaken te melden op een overleg of aan zijn leidinggevende, de hulpkokkin niet betreft bij de menukeuze voor haar week, ...

Betrokkene heeft zich hieraan schuldig gemaakt met als gevolg: het verzwaren van het takenpakket van de hulpkokkin.

Het staat dan ook buiten kijf dat deze feiten kunnen gekwalificeerd worden als tuchtvergrijpen, in die zin dat het handelingen en gedragingen betreffen die een tekortkoming van de beroepsplichten uitmaken, de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen, alsook overtredingen vormen van de rechtspositieregeling. Tevens treedt betrokkene de plichtenleer met de voeten.”

Verzoeker heeft voor de beroepscommissie woordelijk het verweer herhaald dat hij voor de raad voor maatschappelijk welzijn heeft doen gelden, zonder ook maar enigszins in te gaan op de weerlegging daarvan in de hiervóór aangehaalde uitvoerige motivering van het tuchtbesluit. De beroepscommissie vermocht dan ook, met onderschrijving van het tuchtbesluit, aan te nemen dat het vierde tuchtfeit vaststaat.

13. Met betrekking tot het vijfde tuchtfeit stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn:

“Feit 5: Onrespectvol behandelen nieuwe collega ([S. Z.]) op 19 februari 2015

Dit feit heeft zich voorgedaan op 19 februari 2015, dus binnen een tijdspanne van 6 maanden voorafgaand aan de kennisname van de feiten door de raad van maatschappelijk welzijn op 26 maart 2015, waardoor het feit niet verjaard is.

Wat de bewijsvoering betreft, stelt de raad vast dat betrokkene ontkent de nieuwe collega, [S. Z.], onrespectvol behandeld te hebben. Betrokkene probeert weg te komen door te beweren dat er eigenlijk niets is gebeurd. Hij zou enkel de

nieuwe collega naar de logistiek hebben gestuurd, omdat er die dag weinig of geen werk was in de keuken.

Volgens de raad is dit argument weinig steekhoudend, daar zijn leidinggevende, [E. A.], verklaard heeft tegenover de tuchtonderzoeker:

‘In mijn ogen is er altijd werk in de keuken. Het kan goed zijn dat de menu die dag niet zo zwaar was, maar op een moment dat Dirk dan zijn handen vrij heeft (omdat hij bepaalde taken aan [S. Z.] delegeert) kan hij zelf de kruidenkast eens opprommelen, nakijken in alle koelcellen of alles wel afgedekt staat of er geen vervallen producten in staan,... Ik stel zelf heel vaak vast dat er HACCP-gewijs veel zaken niet in orde zijn en ik moet vaak een persoon inschakelen met periodiek onderhoud. Moest hij deze HACCP-taken doen op momenten dat hij anders toch met ‘zijn vingers staat te draaien’, dan moet ik niemand extra inschakelen. Ik zeg niet dat het hele HACCP-verhaal zijn verantwoordelijkheid is, maar indien hij aangeeft dat hij niet voldoende werk heeft, kan ik onmiddellijk een lijst aan taakjes bedenken die op zulke momenten nog kunnen gebeuren.’ (zie stuk 5.16)

Bijgevolg had betrokkene de nieuwkomer gerust aan het werk kunnen zetten, maar hij heeft dit nagelaten. Achterliggende reden was dat hij reeds van te voren een oordeel heeft geveld over de persoon van [S. Z.]. Tegenover de tuchtonderzoeker verklaarde betrokkene immers:

‘Wat bij mij in het achterhoofd speelde, was dat er in het verleden ook al problemen geweest waren met die vrouw. [S. Z.] kwam immers in 2011 al eens solliciteren. Nadat haar werd medegedeeld dat zij kon starten, zag zij plots af van die tewerkstelling. Nadien werd zij nog een tweede keer uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, maar heeft zij haar kat gestuurd. Ik bezorg hiervan de bewijsstukken. Blijkbaar werd zij dan dit jaar opnieuw aangeworven. M.i. zocht zij een reden om niet langer zo vroeg te moeten komen werken omwille van haar 2 kinderen. Zij zal wellicht meer werkloosheidsuitkering genieten, dan wanneer zij komt werken.’ (zie stuk 5.2)

Niettegenstaande [S. Z.] voor betrokkene een totaal onbekende was en hij hoegenaamd niet betrokken werd bij haar selectieprocedure, heeft betrokkene van meet af aan een oordeel over haar gevormd, namelijk dat zij niet bekwaam was om in de keuken te staan.

Dit vooroordeel verklaart zijn omgang met [S. Z.] zodra hij met haar werd geconfronteerd.

Uit de verklaringen die [S. Z.] naderhand ten aanzien van leidinggevende, [E. A.], geuit heeft, blijkt immers:

‘- [S. Z.] is haar ’s morgens om 05.30u gaan voorstellen aan Dirk en heeft toen gevraagd wat ze kon doen.

- Dirk heeft geantwoord dat hij niets kon aanvangen met haar en dat ze beter terug kon vertrekken.

- [S. Z.] heeft toen ook kunnen vaststellen dat het meeste kookwerk effectief al gedaan was en dat het meeste eten al in de au-bain-mariebakken zat. Dit terwijl Dirk toch maar een halfuurtje voor haar gestart was?

- Uiteindelijk heeft ze dan van Dirk een ananas in haar handen gestopt gekregen om te versnijden.

- Toen ze daar mee bezig was, vroeg Dirk haar wat ze op haar vorige tewerkstelling gedaan had. Toen [S. Z.] antwoordde dat ze administratief werk had gedaan bij de politie, zei Dirk dat dat er aan te zien was.
- [S. Z.] heeft daarna nog verschillende keren gevraagd wat ze kon doen, maar kreeg telkens geen taakjes. Ze zag Dirk dan wel de plastic potjes voor de pudding klaar zetten. Iets wat ze volgens haar evengoed zou kunnen doen, maar dus niet door Dirk gedelegeerd kreeg.
- Toen ze aan [L. S.] vroeg of Dirk altijd zo was en iedereen zo behandelde, kreeg ze als antwoord dat Dirk wel voor twee werkt...
- [S. Z.] is dan voor de rest van de werkdag aan de afwas gaan staan.' (zie stuk 3.5.4)

Een deel van deze verklaring wordt beaamd door [L. S.], vermits zij te kennen heeft gegeven dat [S. Z.] haar gevraagd heeft of betrokkene altijd zo bot was. (zie stuk 3.5.5)

Na haar eerste werkervaring met betrokkene heeft [S. Z.] zich ziek gemeld. (zie stuk 3.5.3) Enige tijd nadien werd de arbeidsrelatie stopgezet.

De voorgelegde medische attesten zeggen volgens betrokkene niet veel, omdat hieruit geen reden kan afgeleid worden.

Het spreekt voor zich dat, omwille van het medisch beroepsgeheim, geen reden van afwezigheid op de medische attesten wordt gezet. [S. Z.] heeft ten opzichte van haar leidinggevende, [E. A.], echter wel een reden opgegeven, namelijk dat zij was aangedaan over de manier waarop zij behandeld werd door betrokkene. Ook de partner van [S. Z.], [...] heeft daags na de feiten de reden van afwezigheid van [S. Z.] vermeld ten aanzien van het diensthoofd personeel, namelijk het niet respectvol behandeld worden door betrokkene. (zie stuk 3.5.4)

De raad stelt eveneens vast dat er zich enkel problemen hebben voorgedaan in de werkrelatie van [S. Z.] met betrokkene en niet met andere personeelsleden. [S. Z.] was immers al twee dagen voordien aan de slag gegaan. Uit diverse verklaringen kan afgeleid worden dat die dagen feilloos zijn verlopen.

Zo verklaarde [L. S.]:

'Zowel op dinsdag 17/02 als woensdag 18/02 verloopt alles goed op de werkvloer en krijgt [S. Z.] de nodige begeleiding.' (zie stuk 3.5.5)

Ook de keukencoördinator, [E. A.], heeft dit beaamd tijdens het tuchtonderzoek:

'Vanaf dinsdag 17 februari 2015 stond [S. Z.] inderdaad ingepland in het uurrooster voor volledige dagen. Die dinsdag en woensdag werkte zij vooral samen met [S.] en [G.]. Zowel bij [G.] als bij [S.] heb ik afgetoetst hoe de samenwerking liep. Afzonderlijk van elkaar, bevestigden zij mij dat zij goed konden samenwerken en het wel klikte.

Op dinsdagavond ben ik, net voor mijn vertrek naar huis, bij [S. Z.] ook nog even gaan polsen hoe haar eerste dag verlopen was. Zij gaf aan dat ze het contact met de collega's zeer aangenaam vond en ook het takenpakket sprak haar aan. Het persoonlijke contact met onze bewoners in de refter van het WZC vond ze ook heel leuk.' (zie stuk 5.1)

In een latere verklaring bevestigt [E. A.] het feit dat de samenwerking in de keuken vlot verliep gedurende de eerste twee dagen:

'[S. Z.] had de twee voorafgaande dagen wel goed samengewerkt met de collega's op de werkvloer. [G. V.] heeft zelfs aangegeven dat [S. Z.] een aange-

naam en beleefd persoon was. Zij hadden samen een 'late dienst' op de eerste werkdag van [S. Z.]. Tijdens de pauze zou [S. Z.] foto's van haar kindjes aan [G.] laten zien hebben en zou de sfeer tussen de twee goed geweest zijn. [G.] gaf aan mij ook aan dat [S. Z.] nog veel te leren had, maar dat dit normaal is. Ik ben dinsdagavond voor mijn vertrek naar huis ook bij [S. Z.] eens gaan polsen hoe het tot dan toe verlopen was en zij zei dat ze het al heel aangenaam gevonden had. Het soort werk, de afwisseling en het contact met de bewoners sprak haar aan.

Met [S. T.] heb ik ook over [S. Z.] gesproken en zij was ook positief over haar. [G. V.] reageerde ook met ongeloof op het bericht dat [S. Z.] niet meer ging terugkomen.' (zie stuk 5.16)

De raad acht het bewezen dat de dat betrokkene de nieuwkomer onrespectvol heeft behandeld. In zijn verweerschrift geeft hij immers zelf te kennen het hart op zijn tong te hebben. Bovendien heeft hij in het verleden meermaals aangetoond dat hij niet verlegen zit om te pas en te onpas commentaar te spuien, niet alleen ten opzichte van leidinggevendenden, maar ook ten opzichte van ondergeschikten. Reeds op 30 oktober 1998 maakt het toenmalige diensthoofd van de keuken, [G. V. C], gewag van opmerkingen geformuleerd door betrokkene aan zijn adres op een niet al te beleefde manier (stuk 1.4). Naar aanleiding van onder meer gelijkaardige uitspraken ('wijven' of 'luie dames van de logistiek') werd zijn uurregeling door de raad voor maatschappelijk welzijn, in vergadering van 28 november 2012, aangepast, waardoor hij nog enkel tijdens weekdagen wordt ingezet als kok (stuk 1.10).

Hierdoor baseert de raad zich niet alleen op een verslag van 17-jaar oud, zoals betrokkene beweert, maar ook op een vrij recente beslissing van de raad van 28 november 2012, die blijkbaar door betrokkene over het hoofd werd gezien.

Betrokkene mag dan wel een staat van dienst hebben gedurende 35 jaar, deze is niet onberispelijk. De diverse functionerings- en evaluatieverslagen (zie stukken 1.6, 1.8 en 1.9), beslissingen van de raad van maatschappelijk welzijn (zie stuk 1.2, 1.10, 1.11 en 1.12) getuigen dat betrokkene tot op heden alles behalve een vlekkeloos parcours heeft afgelegd.

Op basis van bovenstaande en onderstaande argumenten acht de raad dit feit bewezen:

- De verklaringen van [S. Z.] (stuk. 3.5.4), een nieuw personeelslid, en van haar partner, tegenover [E. A.] zijn duidelijk, waarbij er geen enkele reden is de geloofwaardigheid van die verklaringen in vraag te stellen;
- Betrokkene geeft in zijn verweerschrift zelf toe dat hij het hart op de tong heeft en gefrustreerd is;
- Uit diverse stukken uit het tuchtdossier blijkt dat betrokkene zich al jaren op dergelijke manier gedraagt, alle verslagen en beslissingen ten spijt;
- de feiten hadden als reactie dat [S. Z.] zich gedurende weken ziek heeft gemeld en nadien haar arbeidsrelatie met het OCMW van Puurs heeft beëindigd;
- zolang [S. Z.] niet met betrokkene werd geconfronteerd, de sfeer op de werkvloer goed zat en zij in het team werd opgenomen;
- betrokkene zelf toegegeven heeft dat hij reeds op voorhand een oordeel had gevormd over de persoon van [S. Z.];

Wat de kwalificatie van dit feit betreft, bepaalt art. 118 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's dat 'elke handeling of gedraging die een tekortkoming van de beroepsplichten uitmaakt of die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt, alsook een overtreding van de rechtspositieregeling, een tuchtvergrijp is en aanleiding kan geven tot een tuchtstraf.

M.a.w. tuchtstraffen kunnen opgelegd worden wanneer een ambtenaar zijn plichtenleer of deontologie niet naleeft.

Enerzijds geeft art. 33 van het arbeidsreglement (bijlage bij de rechtspositieregeling) expliciet aan dat het de verantwoordelijkheid is van ieder personeelslid om respectvol, correct en vriendelijk met collega's, leidinggevenden en medewerkers om te gaan. (zie stuk 2.2)

Anderzijds treedt Dirk Meersmans ook art. 12 van de deontologische code met de voeten, doordat hij zich niet loyaal en professioneel heeft opgesteld, zoals van een leidinggevende mag worden verwacht.

Dergelijke gedragingen worden dan ook terecht gekwalificeerd als een tuchtvergrijp, omdat een personeelslid de menselijke waardigheid van o.a. zijn collega's moet respecteren. Een personeelslid heeft immers recht op met respect en met waardigheid behandeld te worden."

Verzoeker heeft ook met betrekking tot dit tuchtfeit voor de beroepscommissie woordelijk het verweer herhaald dat hij voor de raad voor maatschappelijk welzijn heeft doen gelden, zonder in te gaan op de weerlegging daarvan in de hiervóór aangehaalde uitvoerige motivering van het tuchtbesluit. De beroepscommissie vermocht andermaal zich daarbij aan te sluiten.

14. Wat het achtste tuchtfeit betreft, stelt het tuchtbesluit van de raad voor maatschappelijk welzijn:

"Feit 8: Herhaaldelijk niet badgen tijdens de middagpauze

Van deze feiten werd door de raad van maatschappelijk welzijn voor het eerst kennis genomen op 26 maart 2015, waardoor deze niet verjaard zijn.

Uit het tuchtdossier blijkt dat betrokkene al geruime tijd de reglementering m.b.t. de tijdsregistratie naast zich neerlegt, niettegenstaande hij hierop meermaals werd gewezen door zijn leidinggevende en dat dit feit dus bewezen is (zie stukken 3.8.2, 3.8.3 en 3.8.4).

Betrokkene ontkent dit feit niet in zijn verweerschrift.

Als enige plausibele reden geeft betrokkene het feit dat hij een harde werker is die niet altijd nood heeft aan een middagpauze.

Een medewerker mag zijn middagpauze invullen op de manier die hij zelf verkiest. Feit is dat men niet omheen de vigerende reglementering kan.

Artikel 7 van het reglement tijdsregistratiesysteem (bijlage 8 bij het arbeidsreglement, welke op haar beurt een bijlage vormt bij de rechtspositieregeling) schrijft namelijk voor:

‘Indien de arbeidsduur meer dan 6 uur per dag bedraagt, dienen de personeelsleden, per 6 gepresteerde uren een pauze te nemen van minimaal 30 minuten en maximaal 2 uur. De personeelsleden worden geacht een uit- en intikbeweging te maken om hun pauze te laten registreren.’ (zie stuk 2.4)

Door veelvuldig niet te badgen, leeft de betrokkene de regelgeving niet na en geeft hij geen gevolg aan de richtlijnen en aanmaningen ter zake van zijn hiërarchische overste.

Aangezien ook de ondergeschikte medewerkers van de keuken moeten badgen, heeft hij als leidinggevende een voorbeeldfunctie en dient hij te doen wat van hem wordt verwacht.

Het staat dus buiten kijf dat betrokkene, cfr. artikel 118 van het OCMW-decreet, een tuchtvergrijp heeft gepleegd door het (herhaaldelijk) negeren van het reglement tijdsregistratiesysteem.

Dit feit bewijst wederom het totaal ongepast gedrag van betrokkene. In zijn voordeel pleit evenwel dat sinds de kennisgeving van de aanstelling van de tuchtonderzoeker voor onder meer dit feit hij de richtlijnen wél correct heeft gevolgd. Dit wordt als een verzachtende omstandigheid in aanmerking genomen.”

Verzoeker brengt ook hiertegen niets in dat de beroepscommissie had moeten doen besluiten dat de tuchtoverheid het achtste tuchtfeit naar recht en redelijkheid niet in aanmerking had mogen nemen.

15. Het eerste middel faalt.

b) Tweede middel

Uiteenzetting van het middel

16. Verzoeker voert in een tweede middel de schending aan van “de beginselen van behoorlijk bestuur in het algemeen, en in het bijzonder schending van het redelijkheids- [en] evenredigheidsbeginsel en het proportionaliteitsbeginsel”.

17. Verzoeker betoogt dat de tuchtoverheid bij het uitoefenen van haar discretionaire bevoegdheid steeds het redelijkheidsbeginsel in acht moet

nemen. Dit betekent dat de opgelegde tuchtstraf in een redelijke verhouding moet staan tot de bewezen fout. Een “mineur” feit kan nooit bestraft worden met de zwaarste sanctie. Vermits er geen feiten op een afdoende wijze werden bewezen, kunnen deze uiteraard ook niet in aanmerking worden genomen ter beoordeling van de strafmaat.

Verzoeker vervolgt dat de tuchtoverheid “bij het ontslag van ambtswege” rekening dient te houden met de persoonlijke situatie van de betrokkene, evenals met het belang van de dienst. In dit geval heeft de tuchtoverheid onvoldoende rekening gehouden met deze elementen.

Beoordeling

18. Het evenredigheidsbeginsel kan slechts geschonden worden bevonden wanneer een beslissing die steunt op deugdelijke en dus afdoende bewezen motieven, een maatregel oplegt die niet in een redelijk verband van evenredigheid staat tot die motieven.

In het kader van de aangevoerde schending van het evenredigheidsbeginsel als zodanig kan verzoeker dan ook niet dienstig inroepen dat de hem verweten tuchtfeiten niet bewezen zijn.

Of de vaststelling van de feiten op deugdelijke grondslagen berust is immers een vraag die vreemd is aan de toetsing van het evenredigheidsbeginsel en die aan bod is gekomen in het eerder besproken eerste middel. Daarbij is overigens gebleken dat verzoeker er niet in slaagt aan te tonen dat de hem ten laste gelegde feiten niet bewezen zijn.

19. Voorts is verzoekers argument dat de tuchtoverheid bij het bepalen van de strafmaat geen rekening heeft gehouden met zijn persoonlijke situatie en met het belang van de dienst, een loutere bewering die niet preciseert aan welke omstandigheden van persoonlijke aard of van dienstbelang zou zijn voorbijgegaan.

20. Het tweede middel kan niet worden aangenomen.

B. Conclusie

21. In het auditoraatsverslag wordt terecht gesteld dat over het beroep tot nietigverklaring uitspraak kan worden gedaan met toepassing van de kortedebattenprocedure in de zin van artikel 93, eerste lid, van het besluit van de Regent van 23 augustus 1948 ‘tot regeling van de rechtspleging voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State’.

VI. Vordering tot schorsing

22. De verwerping van het beroep tot nietigverklaring heeft tot gevolg dat ook de vordering tot schorsing, die er het accessorium van is, moet worden verworpen.

BESLISSING

1. De tussenkomst van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van Puurs wordt toegestaan.

2. De Raad van State verwerpt het beroep.

3. De Raad van State verwerpt de vordering tot schorsing.

4. De verzoekende partij wordt verwezen in de kosten van de vordering tot schorsing, begroot op een rolrecht van 200 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

De tussenkomende partij wordt verwezen in de kosten van de tussenkomst, begroot op 150 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 12 augustus 2016, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Bert Thys,	staatsraad, waarnemend voorzitter,
bijgestaan door	
Vera Wauters,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Vera Wauters

Bert Thys