

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2023 / 16 / ... / 5 juli 2023

Inzake : ...,
 bijgestaan door ..., COC,

 verzoekende partij

Tegen : VZW ... met maatschappelijke zetel te ...,
 vertegenwoordigt door ..., voorzitter,

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 12 mei 2023 tekent ... namens ... beroep tegen de beslissing van 26 april 2023 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van de schorsing voor de duur van drie maanden wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is een vastbenoemd personeelslid aan de

Met een ter post aangetekende zending van 19 januari 2023 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 28 februari 2023 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor. Volgende feiten worden ten laste gelegd:

“- het negeren van instructies van directie en schoolbestuur nl.:

° Het communiceren via mail, whatsapp, sms naar collega's over onderwerpen die niet schoolgerelateerd zijn. Zelfs na meermaals een mondelinge en schriftelijke waarschuwing te hebbe gehad.

° Op 16 oktober 2022 op de pastadag van de school: het verlaten van de zaal en het naar huis gaan (zonder directie in te lichten) voor de eerste shift begon, terwijl er van iedereen gevraagd werd om in de zaal te blijven.

° Tijdens de try-out van de inspectie op 13 december 2022: het bewust negeren van een instructie die gegeven werd, door de directeur, op donderdag 8 december 2023. Er werd gevraagd om bepaalde zorgdocumenten, die niet gedragen werden door het hele zorgteam, niet af te geven. Deze instructie werd genegeerd en de documenten werden toch afgegeven.”

Met een ter post aangetekende zending van 26 april 2023 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de tuchtmaatregel van de schorsing voor de duur van 3 maanden meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 16 mei 2023 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een e-mail van 7 juni 2023 verwerende partij het verweer en het dossier over.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep is binnen de reglementaire voorgeschreven termijn ingediend. Het voldoet aan de overige ontvankelijkheidsvereisten.

4. Over de naleving van de voorschriften bij het tot stand komen van de bestreden beslissing

4.1. Ten aanzien van de betwistingen inzake het niet in acht nemen door het schoolbestuur (i.c. de tuchtcommissie van de raad van bestuur) van de voorschriften

die betrekking hebben op de tucht en preventieve schorsing, doet de kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak met een beslissing die devolutieve werking heeft.

4.2. De kamer van beroep herinnert eraan dat door het devolutief karakter van het beroep, de zaak in haar geheel door de kamer opnieuw wordt onderzocht en dat de gebreken in de procedure die de beslissende overheid zelf heeft begaan, kunnen worden rechtgezet of hersteld in de procedure voor de kamer van beroep, behalve wat de regels betreft m.b.t. de voorschriften die op straffe van onontvankelijkheid zijn voorgeschreven of die van rechtswege de nietigheid meebrengen.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. De kamer van beroep neemt akte van het feit dat de implementatie van de tuchtstraf, zo zij deze zou bevestigen, juridisch complex kan worden omdat het personeelslid inmiddels een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het pensioen verkregen heeft met ingang van 1 september 2023. De kamer van beroep meent evenwel dat dit haar bevoegdheid om zich uit te spreken over de tuchtrechtelijke feiten niet wegneemt: zowel op het ogenblik van de feiten, van de beslissing inzake tucht door het schoolbestuur en van de beslissing van de kamer is het personeelslid in dienst bij het schoolbestuur. Het vaststellen van tuchtfeiten en het opleggen van een tuchtsanctie zijn in die omstandigheden zonder meer mogelijk. Hoe die tuchtsanctie zich verhoudt tot een tussenkomende terbeschikkingstelling, is een kwestie van implementatie van de genomen beslissing maar sluit het nemen van een beslissing niet uit.

5.2. Wat betreft het eerste tuchtfeit merkt de kamer van beroep op dat de tuchtrechtelijke omschrijving bijzonder vaag blijft. Ook ter zitting kan het schoolbestuur moeilijk duiden welke communicatie binnen de tuchtrechtelijk sanctioneerbare periode van zes maanden nu exact ten kwade wordt geduid aan het personeelslid. De kamer van beroep merkt op dat vele mails wel degelijk werkgerelateerd zijn. Hoewel de kamer van beroep begrijpt dat zij qua toon nogal aanklappend overkomen, is het niet *dat* wat in het afsprakenkader werd aangekaart ten aanzien van het personeelslid. Evenmin bevatte het afsprakenkader duidelijke afspraken rond het niet-storen van collega's buiten de werkuren. De kamer van beroep merkt ook dat de collega's die zij mailde of sms'te, minstens in de communicatie die

aan de kamer werd overgemaakt, nooit ten aanzien van het personeelslid aangaven dat zij niet gediend waren met de verstuurde mails en SMS'en, ondanks het feit dat het STOP-woord ingevoerd was binnen het team (na tussenkomst van Mensura) om de eigen grenzen aan te duiden. In die omstandigheden ziet de kamer van beroep te weinig elementen in het dossier om dit als tuchtfeit te kunnen aanvaarden.

5.3. Wat betreft het tweede tuchtfeit merkt de kamer van beroep op dat het personeelslid, tussen het klaarzetten van de zaal voor een pastadag (en dus niet tijdens de werkuren) en de start van haar shift, even over en weer geweest is naar huis om haar medicatie in te nemen. De kamer begrijpt dat het schoolbestuur liever heeft dat alle personeelsleden aanwezig blijven om de gelijkheid tussen het team te waarborgen, ongeacht welke shift men nu exact gekregen heeft. Maar om de tuchtrechtelijke kwalificatie van “miskennen van instructies” of “gebrek aan loyaliteit naar haar werkgever” te aanvaarden, zouden er toch héél specifieke instructies in die zin gegeven moeten zijn om een korte trip over en weer naar huis voor medicatie onmogelijk te maken. De kamer van beroep merkt zulke duidelijke instructies niet in dit dossier (nog los van de vraag of dit opportuun zou zijn). Het personeelslid heeft zelf ook aangegeven aan haar collega's dat zij even over en weer naar huis moest voor medicatie, en geen van haar collega's heeft haar op dat moment tegengehouden. Klaarblijkelijk had niemand binnen het team de instructies dan zo begrepen dat een korte trip naar huis voor medicatie een tuchtrechtelijk feit zou opleveren.

5.4. Wat het derde en laatste tuchtfeit betreft, wil de kamer van beroep eerst opmerken dat de versie van de feite die het personeelslid ter zitting bracht fundamenteel verschilt van de versie die in het tuchtdossier beschreven is, terwijl het personeelslid in de loop van de tuchtprocedure reeds de kans had om zich hiertegen te verweren indien die versie niet correct zou zijn. De kamer van beroep kan in principe vrij beslissen over de bewijswaarde die zij aan de elementen uit het tuchtdossier geeft. In het licht daarvan is het aangewezen dat elk personeelslid het tuchtverloop nauwgezet opvolgt en desgevallend tegensprekt, willen beweringen tijdens de tuchtzitting die tegengesteld zijn aan de stukken nog voldoende geloofwaardig overkomen.

5.5. Ten gronde begrijpt de kamer dat de directie geprobeerd heeft om zich als één team ten aanzien van de inspectie te vertonen tijdens een try-out. Wat betreft

zorgbeleid was een dergelijke uniforme aanpak er in de feiten evenwel niet (het personeelslid hanteerde eigen documenten en een eigen werkwijze). De kamer van beroep begrijpt dat, na afloop van de inspectie, de violen gestemd werden ten aanzien van het te hanteren zorgbeleid, waarbij de documenten van het personeelslid alsnog een plek gekregen hebben. Het referentiekader onderwijskwaliteit bepaalt de verwachtingen inzake onderwijskwaliteit die de inspectie komt doorlichten. Specifiek wat de betwiste documenten betreft (zorg/begeleiding) geeft dit ROK als indicator voor kwaliteit *“Het schoolteam geeft de begeleiding vorm vanuit een gedragen visie en systematiek en volgt de effecten van de begeleiding op”*. Het hebben van één gedragen visie is met andere woorden een garantie op kwaliteit inzake begeleiding van leerlingen. De kamer van beroep kan dan ook moeilijk anders dan vaststellen dat de inspectie klaarblijkelijk hun doorlichting adequaat verricht heeft door de spanningen in het team hieromtrent bloot te leggen. Het kan moeilijk een tuchtrechtelijk feit opleveren dat een personeelslid eerlijk is geweest ten aanzien van de inspectie over exact *dat* wat de inspectie komt doorlichten, *in casu* het hebben van een gedragen visie.

5.6. De kamer van beroep begrijpt goed dat het schoolbestuur geprobeerd heeft diens directie bij te staan inzake een moeilijke personeelssituatie. Wanneer er tussenkomst is van een dienst als Mensura en wanneer het STOP-woord door verschillende mensen in het team gehanteerd moet worden om grenzen te bepalen, dan kan een werkgever moeilijk anders dan in te grijpen ter herstel van de relaties in het team. Fundamenteel meent de kamer van beroep evenwel dat er in het dossier te weinig zwaarwichtige feiten aanwezig zijn binnen de tuchtrechtelijk relevante periode van zes maanden om van een tuchtrechtelijk dossier te kunnen gewagen. Daarmee is niet gezegd dat de communicatie door het personeelslid geen voorwerp kan uitmaken van een duidelijk afsprakenkader rond gehanteerde toon en stijl, gebruikt medium (gesproken woord, SMS, mail) of rond tijdstip (uiteraard rekening houdend met het feit dat zij slechts deeltijds werkt). Maar vooralsnog ziet de kamer van beroep te weinig elementen in het dossier om dit het niveau van functioneren te doen overstijgen en er een tuchtdossier van te maken.

BESLISSING

Gelet op de artikelen 64 tot 72 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 30 mei 1996, 13 januari 1998 en 15 september 2000, 3 juli 2009 en 24 september 2010;

Gelet op het huishoudelijk reglement van de kamer van beroep van het gesubsidieerd vrij onderwijs, zoals vastgesteld in zitting van 28 september 2011;

Gelet op het ministerieel besluit van 11 april 2019 waarbij de heer Kurt Willems wordt aangesteld als voorzitter voor de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs;

Gelet op de hoorzitting van 5 juli 2023;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met unanimiteit):

De kamer van beroep vernietigt de tuchtbeslissing van de schorsing voor de duur van drie maanden.

Aldus uitgesproken te Brussel op 5 juli 2023.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Isabeau Evens, mevrouw Inge Verdonck en de heer Jan-Baptist De Smet, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heren Marc Borremans, Koen de Backer en Joeri Meynen, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt de heer Joeri Meynen niet deel aan de stemming.

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

Secretaris,
Karen De Bleeckere

Voorzitter,
Kurt Willems