

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2023 / 27 / ... / 19 december 2023

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

 verzoekende partij

Tegen : VZW ...,
 vertegenwoordigd door ...,

 verwerende partij

Met een e-mail van 30 november 2023 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 24 november 2023 van de VZW ... waarbij hij om dringende redenen wordt ontslagen.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... werd op 1 september 2023 aangeworven als tijdelijke leerkracht

Er vond een functioneringsgesprek plaats op 15 september 2023 waar afspraken werden gemaakt en werkpunten werden geformuleerd. Een tweede gesprek vond plaats op 25 september 2023, met afspraken, werkpunten en een coaching traject.

Met een ter post aangetekend schrijven van 23 november 2023 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat hij om dringende redenen wordt ontslaan.

De redenen zijn:

“Uw continu ongepast gedrag ten aanzien van leerlingen, zoals:

- De leerlingen dom en achterlijk noemen in de leraarskamer (26 oktober 2023).*
- Tegen een leerling (B.) zeggen dat je zal zien hoe agressief je wel bent (14 november 2023). Op dit laatste incident ben je op 21 november 2023 aangesproken door K., waarop je eerst antwoordde dat hij steeds de leraar moest geloven, maar daarna toegaf dat je dit effectief gezegd hebt.*
- Je algemene houding is om een wij-zij tegenstelling te creëren met de leerlingen die ontaard in conflicten.*

U weigerde het door de school opgelegde verbeteringstraject te volgen:

- Collega's die in de klas kwamen ondersteunen (vlinderen) waren niet welkom (functioneringsgesprek 25 september 2023, bericht 6 november 2023, verwittiging op 7 november, bericht 14 november 2023.”*

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 1 december 2023 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 7 december 2023 maakt verwerende partij een verweer over.

Met een e-mail van 5 december 2023 maakt verwerende partij het dossier over.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

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

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

4.1. Ten aanzien van de betwistingen inzake het eventueel niet in acht nemen door het schoolbestuur van de voorschriften die betrekking hebben op de tucht, preventieve schorsing en het ontslag om dringende redenen, doet de kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak met een beslissing die devolutieve werking heeft.

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

5. Over de grond van de zaak

5.1. Wat betreft de beweerde verjaring van (een aantal van) de feiten omdat de termijn van drie dagen na kennisname verstreken zou zijn, herhaalt de kamer van beroep haar vaste rechtspraak. De termijn van drie dagen begint wel degelijk pas te lopen vanaf het moment dat iemand binnen het bestuursorgaan, die gemachtigd is om tot het ontslag over te gaan (in dit geval het schoolbestuur), voldoende kennis heeft over de feiten. Dat sluit een minimaal onderzoek naar de waarachtigheid en geloofwaardigheid van de feiten niet uit, voordat de termijn begint te lopen. Kennis in hoofde van personeelsleden in de school of directieleden die niet gemachtigd zijn om het ontslag uit te spreken, volstaat niet om de termijn te doen lopen.

5.2. Dat daarmee de termijn van drie dagen artificieel zou uitgerekte kunnen worden, zoals het personeelslid vreest, is niet helemaal correct. Het komt aan de kamer van beroep toe om te kijken of de opgelegde sanctie van het ontslag niet kennelijk onredelijk is, en het tijdsverloop sinds de feiten is daarbij uiteraard relevant. Wanneer een personeelslid na de feiten nog lange tijd probleemloos functioneert, kan dat een impact hebben op de beoordeling van de redelijkheid van het ontslag. In dezelfde zin kan de vaststelling dat personeelsleden en/of directieleden klaarblijkelijk het niet

noodzakelijk vonden om informatie naar hun leidinggevend door te spelen, ook een indicatie zijn dat een ontslag uitspreken op een later tijdstip, klaarblijkelijk niet redelijk is. In die zin neemt de kamer van beroep de argumenten van het personeelslid mee naar de behandeling van het dossier, maar leiden zij niet tot de verjaring van de aangehaalde feiten.

5.3. Daarnaast blijft het ook zo dat bij voortgezette feiten, in het bijzonder wanneer het personeelslid al gewaarschuwd werd dat die feiten niet door de beugel kunnen, een nieuw vergrijp (“de druppel die de emmer doet overlopen”), de aanleiding kan zijn voor het ontslag, waarbij de feiten uit het verleden de context vormen om de redelijkheid ervan aan te tonen. Het is niet omdat een schoolbestuur een positief HR-beleid voert waarbij zij niet vlug tot een ontslag wenst over te gaan, dat de feiten “verdwijnen”. Zij blijven als contextueel kader bestaan. Wanneer het schoolbestuur duidelijk maakt dat een bepaalde houding niet getolereerd wordt, en de feiten doen zich toch opnieuw voor ondanks die waarschuwing, dan kan dat laatste feit samengenomen worden met de eerdere context, om de redelijkheid van het ontslag te bewijzen.

5.4. De kamer van beroep merkt dat die laatste dynamiek inderdaad speelt in het dossier. De kamer van beroep heeft met name veel bewondering voor de wijze waarop de school omgegaan is met de begeleiding van het personeelslid. Zij heeft kort op de bal gespeeld, heeft het personeelslid vlug op gebrekkig functioneren aangesproken en is onmiddellijk tot een begeleidingstraject gekomen waarbij collega’s als “vlinders” de lessen van het personeelslid binnenvliegen om hem bij te staan. Het schoolbestuur heeft ook duidelijk op de eigenheid van het pedagogisch project gewezen om aan te geven waarom het gedrag van het personeelslid niet aanvaard wordt.

5.5. De kamer van beroep moet vaststellen dat het personeelslid die boodschap klaarblijkelijk onvoldoende serieus genomen heeft. Wanneer er *vlinders* naar de klas gestuurd worden, worden zij op 6 november 2023 doorgestuurd. Pas na een waarschuwing van de directie op 7 november 2023, gebeurt dit niet meer. Wanneer de *vlinder* op 14 november 2023 toch in de klas aanwezig is, stelt die vast dat exact dát gedrag dat het personeelslid verweten werd (ongepast taalgebruik, ongezone conflictdynamiek creëren met wij-zij tegenstellingen) zich opnieuw afspeelt. De

vlinderleerkracht getuigt: “*De leerling zegt aan meneer om niet zo agressief te doen. Meneer zegt dat hij na school wel met de leerling wil afspreken om dan te laten zien wat agressief zijn nu werkelijk is.*”. Dat snijdt niet alleen diep omdat het personeelslid erop gewezen was zulk taalgebruik niet meer te hanteren, maar ook omdat er net op dat moment iemand in de klas aanwezig is om hem te observeren en bij te staan. Zelfs indien klasmanagement in sommige klascontexten uitdagend kan zijn, dan is het moment waarop een ervaren collega-leerkracht ook aanwezig is om bij te staan net *niet* het moment om zulke uitspraken te doen, ten minste toch als het personeelslid zijn werkpunten serieus neemt en de kans tot bijleren werkelijk aanvaardt. Quod non blijktbaar. Het feit dat het personeelslid in de leraarskamer blijktbaar ook op denigrerende wijze over zijn leerlingen spreekt, sterkt de kamer van beroep in die overtuiging.

5.6. Mede gelet op de professionele manier waarop het schoolbestuur het personeelslid nauw begeleid heeft, ziet de kamer van beroep geen reden om eraan te twijfelen dat het ontslag hier een correcte inschatting en een gepaste sanctie is.

5.7. Waar de kamer van beroep lang over gedebatteerd heeft, is de hoogdringendheid van die vaststelling die tot een ontslag *om dringende redenen* leidt. De kamer van beroep kan immers niet anders dan vaststellen dat *niet* dat gedrag op 14 november 2023 tot het ontslag geleid heeft, ondanks het feit dat dit diezelfde dag wel gemeld werd door de vlinderleerkracht. Het is pas een week later, op het moment dat dit incident toevallig tot ontstentenis leidt in de leraarskamer, dat er naar een ontslag om dringende redenen wordt gegrepen. De hoogdringendheid van het dossier wordt mede gekleurd door de vaststelling dat het personeelslid na de vastgestelde feiten nog gewoon mocht blijven lesgeven, en dat (zonder dit toevallige incident op 21 november 2023) die periode misschien nog veel langer had kunnen zijn. Het incident van 21 november 2023 overtuigt de kamer van beroep finaal evenmin dat een ruzie in de leraarskamer met een verhit debat tussen leerkrachten over didactische aanpak, tot een ontslag om dringende redenen van één van die betrokken leerkrachten hoeft te leiden.

Na lang beraad, oordeelt de kamer van beroep bij meerderheidsstemming dat zij de dringende reden voor het ontslag niet meer aanvaardt en dat het ontslag wegens tekortkoming aan de plichten conform art. 24 DRP de correcte sanctie is.

De kamer van beroep kan die sanctie zelf niet opleggen, en dient dus over te gaan tot de vernietiging van het ontslag om dringende redenen.

BESLISSING

Gelet op artikel 25 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd;

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

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

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

Gelet op de hoorzitting van 19 december 2023;

Na beraadslaging;

Enig artikel (met meerderheid van stemmen):

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 19 december 2023.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Inge Verdonck en de heren Günther De Praitere en Stefaan Samaey, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heer Joeri Meynen, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

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

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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

Voorzitter,
Kurt Willems

Secretaris,
Karen De Bleeckere