

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2023 / 25 / ... / 17 januari 2024

Inzake : ...,
bijgestaan door .., advocaat,

verzoekende partij

Tegen : VZW ...,
vertegenwoordigd ...,
bijgestaan door ..., advocaat,

verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 27 oktober 2023 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 2 oktober 2023 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 1 september 2007 bij ... tewerkgesteld, eerst op de campus ..., sinds 30 juni 2016 op de campus

Zij verricht administratief werk als opvoeder.

Met een ter post aangetekende zending van 9 januari 2023 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende feiten:

- “ - *het fysiek gewelddadig gedrag t.a.v. leerlingen, m.n. het stompen in de rug van twee leerlingen op 25/11/2022 (op weg naar het zorglokaal);*
- *het verbaal agressief gedrag t.a.v. diverse leerlingen op 28/11/2022 (op de speelplaats en aan de toiletten);*
- *het uiten van beschuldigingen en negatieve berichten over collega's in whatsapp-verkeer naar mevrouw C., vorig directeur van ... op 4/12/2022;*
- *het systematisch in twijfel trekken van de competentie van en de verbaal agressieve communicatie t.a.v. een collega, m.n. boekhoudster M. volgens haar verklaring d.d. 6/12/2022;”*

Met een ter post aangetekende zending van 9 oktober 2022 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor in het kader van een preventieve schorsing.

Er wordt door verzoekende partij uitstel gevraagd.

Met een ter post aangetekende zending van 16 januari 2023 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor in het kader van een preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 14 februari 2023 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de preventieve schorsing meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 8 maart 2023 tekent verzoekende partij beroep aan tegen de beslissing van de preventieve schorsing.

De kamer van beroep bevestigt in haar beslissing van 19 april 2023 de ordemaatregel van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 31 juli 2023 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een tuchtverhoor.

De volgende feiten worden ten laste gelegd:

- “ 1. *Het fysiek gewelddadig gedrag t.a.v. leerlingen, m.n. het stompen in de rug van twee leerlingen op 25/11/2022 (op weg naar het zorglokaal) (stukken 19, 20 en 47);*
2. *Het verbaal agressief gedrag t.a.v. diverse leerlingen: (stuk 14)*
- a. In schooljaar 2021-2022 het gooien van blikjes naar diverse leerlingen (stukken 46 en 48);*
 - b. Op 29/04/2022 naar aanleiding van een voorval van voetzoekers (...) (stukken 18 en 46);*
 - c. Op 28/11/2022 op de speelplaats en aan de toiletten (stukken 21, 22, 24 en 47);*
3. *Het uiten van beschuldigingen en negatieve berichten over collega's: (stuk 51)*
- a. In whatsapp-verkeer naar mevrouw C., vorig directeur van ... op 4/12/2022 (stukken 25 en 26);*
 - b. Telefonisch t.a.v. leerling C. op 30/04/2023 en 01/05/2023 (stukken 28 en 31);*
 - c. Per whatsapp-bericht aan collega K. op 6/03/2023 (stukken 29 en 31);*
 - d. Per whatsapp-bericht aan collega S. op 5/05/2023 (stukken 30 en 31);*
4. *Het systematisch in twijfel trekken van de competentie van collega's en de verbaal agressieve en intimiderende communicatie t.a.v. collega's, m.n.: (stukken 15, 16, 17 en 47)*
- a. Op 6/03/2017 mevrouw H. (stuk 13);*
 - b. Schooljaar 2019-2020 mevrouw S. (stuk 50);*
 - c. In februari 2022 de heer S. (stukken 18 en 46);*
 - d. Op 30/11/2022 mevrouw S. (stukken 33 en 52);*
 - e. Op 30/11/2022 mevrouw A. (stukken 34 en 54);*
 - f. Op 30/11/2022 mevrouw J. (stukken 35 en 49);*
 - g. Boekhoudster M. volgens haar verklaring d.d. 6/12/2022 (stukken 32 en 53).”*

Met een ter post aangetekende zending van 6 oktober 2023 wordt aan verzoekende partij de tuchtbeslissing van de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling van 2 oktober 2023 meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 30 oktober 2023 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 17 november 2023 worden aan de partijen de zittingsdatum meegedeeld.

Met een e-mail van 30 oktober 2023 maakt verwerende partij een 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 het bestuursorgaan) 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.

4.3. Het personeelslid werpt op dat verschillende tuchtfeiten verjaard zouden zijn, en verzet zich tegen de wijze waarop feiten uit het verleden in het dossier verweven worden. De kamer van beroep herinnert aan haar vaststaande rechtspraak, met name dat feiten uit het verleden die reeds verjaard zijn effectief niet de grondslag kunnen vormen voor een tuchtdossier en een tuchtsanctie. Dat gezegd zijnde kunnen zij wél *nieuwe* (niet-verjaarde) tuchtfeiten kleuren, bijvoorbeeld indien de nieuwe, niet-verjaarde tuchtfeiten, een herhaling of een voortgezette gedraging blijken van feiten uit het verleden. Een tuchtcommissie kan dit als een verzwarende omstandigheid zien; in het bijzonder wanneer er in het verleden waarschuwingen voor dit gedrag werden uitgesproken. In dit dossier merkt de kamer van beroep op dat de tuchtcommissie exact dat doet: t.a.v. de tuchtrechtelijk weerhouden feiten zijn inderdaad telkens incidenten te situeren in de niet-verjaarde periode, terwijl gelijkaardige feiten uit het verleden de context vormen waarin de tuchtcommissie oordeelt dat een zware tuchtsanctie opportuun is. De omschrijving daarvan in de tuchtbrief acht de kamer van beroep voldoende concreet opdat het personeelslid ook diende te weten waartegen zij zich moest verweren in haar beroep – wat zij in de feiten trouwens ook daadwerkelijk pertinent en *to the point* gedaan heeft.

4.4. De kamer van beroep ziet evenmin in waarom er een schending van de rechten van verdediging zou zijn. Het personeelslid kan betreuren dat er een ruime en open vraagstelling lijkt te zijn gebeurd bij het getuigenverhoor (er zou gevraagd zijn om “hun gal spuwen over de samenwerking” aan de collega’s, in de woorden van het personeelslid), maar de kamer van beroep kan enkel vaststellen dat een open vraagstelling niet hetzelfde is als een sturing in een bepaalde richting, en dat dit de geloofwaardigheid van de getuigenverklaringen niet ondergraaft. Het opgeven van negatieve ervaringen zal immers enkel maar gebeuren indien er daadwerkelijk negatieve ervaringen waren. Dat het onderzoek daarbij onvoldoende à décharge gevoerd zou worden volgt de kamer van beroep niet, aangezien de kamer van beroep meent dat het, op basis van onderstaande overwegingen, de tuchtfeiten voldoende overtuigend bewezen acht, zodat aanvullend bewijs niet nodig is (wat gelet op de devolutieve werking tot de eigen appreciatie van de kamer behoort). Ook het berichtje dat het personeelslid ter zitting voorleest van een collega overtuigt de kamer van beroep niet van het tegendeel. De kamer van beroep hoort in dat bericht enkel spijt

over het feit *dat* de collega op een negatieve wijze over het personeelslid bericht heeft op vraag van de tuchtcommissie, maar hoort in dat bericht niet dat die negatieve berichtgeving niet correct of accuraat zou zijn. Dat die open vraagstelling geresulteerd heeft in nieuwe of meerdere voorbeelden leidt evenmin tot de nietigheid van de tuchtprocedure. Integendeel: de nieuwe voorbeelden zijn terug te brengen tot de tuchtrechtelijk omschreven gedragingen (verbaal geweld ten aanzien van leerlingen, ongepaste communicatie en omgang met collega's en leidinggevenden), en bijgevolg dienen zij volgens de regelgeving voorwerp uit te maken van dezelfde tuchtbeslissing – wat finaal enkel in het voordeel van het personeelslid werkt die voor al die feiten dan slechts één tuchtsanctie kan krijgen.

4.5. Wat de selectie van getuigen betreft kan de kamer van beroep enkel vaststellen dat er een voldoende aantal gelijklopende verklaringen zijn van zowel leidinggevenden als collega's, die verder nog geruggesteund worden door een tuchtdossier in het verleden waar gelijklopende grieven bewezen werden geacht. Het personeelslid beweert dat ze zich onvoldoende heeft kunnen verweren, omdat de tuchtcommissie haar gevraagd heeft om tijdens het tuchtonderzoek te stoppen met collega's, leerlingen en ouders te bevragen. De kamer van beroep kan daarin niet volgen. De opgelegde preventieve schorsing was exact bedoeld om een sereen onderzoek te kunnen voeren en het personeelslid heeft nadien de kans gehad om tijdens de tuchtzitting getuigen op te roepen. Dat is de wijze waarop een tuchtdossier, krachtens het rechtspositiedecreet en het tuchtbesluit, daadwerkelijk mag verlopen. Louter ten overvloede kan de kamer van beroep ook enkel vaststellen dat er een aantal potentiële getuigen wel degelijk benaderd zijn door het personeelslid om te getuigen, en dat géén daarvan de getuige à décharge bleek te zijn die het personeelslid gehoopt had.

4.6. Specifiek wat het getuigenonderzoek betreft en de keuze om géén leerlingen te horen, merkt de kamer van beroep ook op dat de houding van de tuchtcommissie vooral in het voordeel van het personeelslid gewerkt heeft, aangezien het ernstige tuchtfeit van fysiek geweld daardoor zonder afdoende bewijs werd geklasseerd. Naast verbaal geweld bevatte de initiële tenlastelegging inderdaad ook de kwalificatie van fysiek geweld ten aanzien van leerlingen. Hoewel de tuchtcommissie de getuigenis van een collega dienaangaande als geloofwaardig benoemt, werd dit tuchtfeit toch

niet aanvaard bij gebrek aan aanvullende getuigenverklaringen of bewijs. De betrokken leerlingen werden nochtans niet gehoord voordat er besloten werd tot gebrek aan bewijs. Hoewel de kamer van beroep, net zoals de tuchtcommissie, steeds van mening is geweest dat zoveel als mogelijk vermeden moet worden om minderjarige leerlingen te betrekken in een tuchtdossier, uit de kamer van beroep hier wel haar verbazing dat een dermate ernstige klacht van fysiek geweld niet verder onderzocht wordt, op basis van een principieel standpunt inzake het niet-horen van leerlingen in een tuchtdossier. De kamer van beroep beslist evenwel om dit effectief in het voordeel van het personeelslid te laten spelen en geen getuigenverhoor ter zake meer te bevelen tijdens de huidige procedure voor de kamer van beroep, aangezien het lange tijdsverloop sinds het incident, gekoppeld aan de leeftijd van de (eventuele) slachtoffers, dit niet meer opportuun maken.

4.7. Het personeelslid werpt op dat de redelijke termijn overschreden is. Hoewel de kamer van beroep gevoelig is voor dit argument en de preventieve schorsing niet bedoeld is om een dossier op de lange baan te schuiven, kan de kamer van beroep het tijdsverloop in dit dossier niet als overdreven kwalificeren in die zin dat het een effect dient te hebben op de zwaarte van de toegekende tuchtsanctie, laat staan het opleggen van een sanctie op zich.

4.8. Wat ten slotte de grief betreft dat dit dossier het voorwerp van evaluatie had moeten uitmaken en niet van tucht, erkent de kamer van beroep dat het onderscheid tussen beide contentieux niet altijd met een duidelijke lijn te trekken is. Omgang met collega's en leidinggevend en enerzijds en het bewaken van orde/tucht ten aanzien van leerlingen anderzijds, zijn zaken die wel degelijk het voorwerp van evaluatie/functioneren uitmaken. Dat neemt niet weg dat ze óók het voorwerp van tucht kunnen uitmaken, o.a. wanneer het gedrag van het personeelslid dermate de grens van verwacht gedrag overstijgt dat het deontologisch ongepast gedrag uitmaakt. Naar de mening van de kamer is die grens overschreden wanneer iemand uitzinnig van woede schreeuwt ten aanzien van leerlingen. Wat betreft het niet-aanvaarden van beslissingen van leidinggevend en het publiekelijk ondermijnen van gezag van leidinggevend en, is het bovendien vaste rechtspraak van de kamer van beroep dat dit tuchtrechtelijk sanctioneerbare feiten uitmaken.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. Wat betreft verbaal geweld is er geen ruimte tot twijfel dat het personeelslid uitzinnig van woede leerlingen toegeschreeuwd heeft, gelet op de audio-opname die van één van de momenten bestaat waarop het personeelslid inderdaad uitzinnig schreeuwt. Eventuele onduidelijkheid over de exacte datum van de opname, evenals de vraag of de opname nu dateert van één van de momenten die als tuchtfact genoemd worden of niet, veranderen daar weinig aan. Aangezien niet betwist wordt dat het personeelslid op de opname daadwerkelijk buiten zichzelf van woede aan het schreeuwen is tegen leerlingen tijdens een moeilijk moment van orde en hiërarchie op de speelplaats, maakt de opname de grieven die ten aanzien van het personeelslid geuit worden zonder meer geloofwaardig. Dat het personeelslid redenen uit waarom zij dit gedrag stelde (uitdagende leerlingenpopulatie, persoonlijke werkpunten inzake omgang met tucht en hiërarchie tijdens het surveilleren op de speelplaats) neemt niet weg dat het gedrag volstrekt ongepast is, a fortiori in de omgang met minderjarige leerlingen. De kamer van beroep neemt de opmerkingen van het personeelslid wel mee bij de beoordeling van de proportionaliteit van de tuchtsanctie.

5.2. Wat betreft de grieven inzake de communicatiestijl van het personeelslid, waarbij zij zowel ten aanzien van (en over) collega's als ten aanzien van (en over) hiërarchisch meerderen communiceert op een wijze die ongepast is (o.a. denigrerende opmerkingen, in twijfel trekken van competenties, lanceren van losse geruchten en creëren van een negatieve werksfeer) kan de kamer van beroep alleen maar vaststellen dat dit een quasi duplicaat is van de tuchtzaak die zij ten aanzien van het personeelslid reeds eerder moest beoordelen, waar dezelfde grieven voorlagen. Het personeelslid werd toen reeds tuchtrechtelijk op de vingers getikt daarvoor. De berichten die de kamer van beroep in het huidige tuchtdossier kan inzien, gecombineerd met de verschillende interviews die in het tuchtdossier zitten, laten opnieuw geen enkele twijfel toe dat het personeelslid wel degelijk tuchtrechtelijk te sanctioneren gedrag stelt. Louter bij wijze van voorbeeld: directeur en zorgcoördinator M. heeft het over ondermijnende uitspraken in aanwezigheid van leerlingen en ondersteunend personeel (voorbeeld "jij hoeft me de les niet te spellen"), en over het negeren van een expliciete instructie om een bepaald dossier over te laten aan de leidinggevende, en in de plaats daarvan beleidsbeslissingen publiekelijk in vraag te blijven stellen en

zelfs te fulmineren tegen andere leerkrachten die niets met het dossier te maken hebben. Hij benoemt de opstelling van het personeelslid als denigrerend en verwijtend, en uiteindelijk besluit hij: “ik word in de uitoefening van mijn functie ondermijnd door mevrouw ...”. Mevrouw M. T., directeur leerlingen en zorgcoördinator, getuigt van dermate angst dat zij een mannelijke collega met zich meeneemt, uit schrik dat het personeelslid fysiek agressief zou worden, daar zij vaak woedend en uitzinnig reageert. Zij benoemt het gedrag van het personeelslid als “escalerend” ten aanzien van leerlingen, en beschrijft dat het personeelslid geen suggesties aanneemt van collega’s, taken overneemt van hen, en zich defensief opstelt. Collega SG getuigt over roepen en tieren, en de vrees dat het tot een handgemeen zou komen. Collega SVL getuigt dat het personeelslid “eigenlijk niet kan samenwerken met mensen”, dat zij dreigend schreeuwt met de vuist gebald voor het gezicht van SVL en dat zij, in aanwezigheid van anderen, opmerkingen roept over de “grote muil” van SVL. Secretariaatsmedewerker J.C. beaamt dat het onmogelijk is om met het personeelslid samen te werken en dat iedereen moet oppassen wat ze zeggen, omdat ze niet weten hoe het personeelslid gaat reageren. Exact hetzelfde bevestigt secretariaatsmedewerker S.C., die eraan toevoegt dat ze voor haar eigen mentaal welzijn ontslag zou nemen, als ze ooit nog een bureau met het personeelslid moet delen. Dat is slechts een kleine selectie uit voldoende met elkaar gelijklopende verklaringen, die het collectief meer dan voldoende geloofwaardig maken dat de grieven die reeds eerder tot een tuchtsanctie leidden, zich opnieuw voordoen.

5.3. De kamer van beroep tilt zwaar aan het feit dat het personeelslid, ondanks een eerdere tuchtsanctie, haar gedrag niet bijgesteld heeft. Er zijn weinig duidelijkere en verregaandere waarschuwingen die een werkgever aan een personeelslid kan geven, dan het opleggen van een tuchtsanctie. Wie in die omstandigheden nog steeds negatief en ondermijndend communiceert, nog steeds de schoolsfeer verziekt, en nog steeds weigert om op een constructieve manier met het gezag van hiërarchisch meerderen om te gaan, heeft klaarblijkelijk een zwaardere tuchtsanctie nodig om de ernst van de boodschap te begrijpen. In die omstandigheden kan de kamer van beroep alleen maar begrip hebben voor het feit dat de tuchtoverheid een nieuwe, zwaardere tuchtstraf wil opleggen.

5.4. De kamer van beroep is anderzijds ook teleurgesteld in de beide partijen, wat betreft de tijdsperiode die verlopen is tussen de vorige tuchtzaak in 2017 en de huidige tuchtzaak. Het personeelslid verweert zich ter zitting door te wijzen op de uitdagende schoolcontext en de persoonlijke moeilijkheden die zij ervaart om te kunnen omgaan met weerspanning gedrag van leerlingen, mede gelet op haar gezondheidstoestand. Die moeilijkheden waren zowel voor werkgever en werknemer al lange tijd gekend, en desalniettemin lijken er onvoldoende initiatieven te zijn genomen om de werkpunten te remediëren, tot het punt waarop er een tweede tuchtdossier geopend werd om een nieuw signaal aan het personeelslid te geven. Weliswaar heeft het schoolbestuur ervoor gekozen om het personeelslid van werkplek te veranderen, zodat zij met een schone lei in een nieuwe omgeving kon starten, wat de kamer van beroep apprecieert. Ook heeft de werkgever het personeelslid tijdens verscheidene tijdsperiodes van toezichtbeurten ontheven, daarmee ook rekening houdend met de aanbevelingen van IDEWE. Maar daarmee zijn de werkpunten zelf niet aangepakt, doch vooral vermeden gedurende bepaalde tijdsperiodes. Daarover bevraagd ter zitting, geeft een lid van de raad van bestuur aan dat er niet werd overgegaan tot de vraag of het personeelslid zich zou bijscholen, aangezien het gebrek aan een constructieve houding door het personeelslid de succeskansen daarvan te klein maakten. Hoewel de kamer van beroep begrip heeft voor de frustratie van het schoolbestuur dienaangaande, neemt dat de verplichting van de werkgever niet weg om in het kader van een gezond hr-beleid te proberen werkpunten, en al zeker langdurige en storende werkpunten die de kern van het pedagogisch proces raken, proberen aan te pakken. Maar de teleurstelling van de kamer van beroep strekt zich niet enkel uit tot de werkgever. Daarover bevraagd ter zitting, kan het personeelslid evenmin enig initiatief om haar werkpunten te remediëren, dat zij in de werkcontext zou hebben genomen, opsommen. Zij geeft aan dat zij in haar privéleven wel begeleiding opzoekt, en zij geeft aan dat ze in een sportcontext wel ooit bijscholing gevolgd heeft, maar een enig initiatief binnen de werkcontext kan ze niet benoemen, noch heeft ze haar werkgever ooit deelgenoot gemaakt van persoonlijke uitdagingen die de werkgever beter in staat zou stellen om op doeltreffende wijze in begeleiding te voorzien.

5.5 Alles bij elkaar genomen kan de kamer van beroep enkel bevestigen dat er wel degelijk tuchtfeiten gepleegd zijn, die klaarblijkelijk een zwaarder signaal dan de vorige tuchtzaak behoeven om de boodschap hoe ongepast haar gedrag is bij het

personeelslid te brengen, a fortiori wanneer niet enkel collega's en hiërarchisch meerderen, maar ook kinderen er slachtoffer van worden. De hierboven benoemde teleurstelling van de kamer van beroep is niet van dien aard om die vaststelling te weerleggen. Niet uitzinnig van woede roepen tegen leerlingen, lijkt geen onmogelijke opgave, zelfs met de gekende professionele werkpunten inzake orde en hiërarchie en de eventuele privé- en gezondheidsproblemen van het personeelslid. Het aanvaarden van gezag en het vermijden van denigrerende en negatieve communicatie ten aanzien van (en over) collega's en hiërarchisch meerderen is al zeker geen onmogelijke opgave. De kamer van beroep ziet dus niet in dat het personeelslid zich in een situatie zou bevinden waarin zij onmogelijk deontologisch correct kon handelen. Uiteindelijk is het in eerste instantie een taak die aan het personeelslid, en niet aan de werkgever, toekomt om correct deontologisch gedrag te stellen. Maar het (wederzijdse) gepercipieerde gebrek aan afdoende pogingen om het langdurig gekende probleem ook voldoende aan te pakken tussen het eerste en tweede tuchtdossier in, weerhoudt de kamer van beroep er wel van om de door de werkgever naar voren geschoven tuchtsanctie te aanvaarden. De terugzetting in rang waarbij het personeelslid haar vaste benoeming zou verliezen, wordt daarom een brug te ver geacht. Desalniettemin is een ernstige tuchtsanctie nog wel gepast gelet op de aard van de tuchtfeiten, het feit dat minderjarige leerlingen mede slachtoffer waren, de langdurige negatieve impact op de schoolwerking en het recidivisme. De kamer van beroep beslist daarom om de tuchtsanctie één trede te verlagen, en de terbeschikkingstelling voor twee jaar op te leggen.

5.6. De kamer van beroep krijgt ter zitting de bevestiging dat het personeelslid in een verlofstelsel zit, waarin zij professionele paden buiten de schoolcontext verkent. Dat brengt de vraag aan de orde wanneer de tuchtsanctie van terbeschikkingstelling ingaat, aangezien dit niet decretaal bepaald is. De kamer van beroep merkt op dat de terbeschikkingstelling in de tarifiering van de tuchtsancties als één van de zwaarste tuchtsancties gerangschikt staat. Dat is niet enkel omwille van de duur van de terbeschikkingstelling, maar ook omwille van het van rechtswege daaraan verbonden gevolg van halvering van salaris. Een terbeschikkingstelling van twee jaar mét volledige uitbetaling van wedde, zou geenszins één van de zwaarste tuchtsancties zijn. De kamer van beroep merkt op dat een wettekst geïnterpreteerd moet worden op een manier dat de tekst nuttig gelezen kan worden. Dat wil zeggen dat de kamer van

beroep van mening is dat de opgelegde tuchtsanctie van terbeschikkingstelling slechts kan ingaan vanaf het moment dat het personeelslid terugkeert naar de school en opnieuw een salaris ontvangt aldaar.

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;

Artikel 1 (met unanimititeit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs vernietigt de tuchtmaatregel van het ontslag.

Artikel 2 (met unanimititeit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs legt de tuchtmaatregel van de terbeschikkingstelling voor twee jaar op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 17 januari 2024.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck, mevrouw Wanda Wuyts en de heer Jan-Baptist De Smet, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

De heren Marc Borremans, Koen De Backer en Joeri Meynen, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Karen De Bleeckere
Secretaris

Kurt Willems
voorzitter