

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2024 / 10 / ... / 20 november 2024

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

verzoekende partij

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

verwerende partij

Met een ter post aangetekend schrijven van 10 september 2024 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 19 augustus 2024 van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is een vastbenoemd personeelslid tewerkgesteld aan de

Met een ter post aangetekend schrijven van 1 december 2023 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld. De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende tuchtfeiten:

“ - *Het opnemen van een lesopdracht in een andere school, hoewel u tijdens dezelfde uren een lesopdracht bij vzw ... (o.m. op 5, 12 en 19 oktober 2023)*

- *Niet nakomen van schoolafspraken*
- *Leerlingen vroegtijdig de les laten verlaten*
- *Oncollegiaal gedrag en ongepaste uitspraken*
- *Het niet opvolgen van instructies van de directie*
- *Het onaangekondigd niet aanwezig zijn op gesprekken/vergaderingen (o.m. op 7 november 2023 met de directie)*
- *Geen medewerking verlenen voor vakgroep – en leerkrachtenoverleg.”*

Met een ter post aangetekende zending van 15 maart 2024 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat zij preventief bij hoogdringendheid wordt geschorst en wordt zij opgeroepen voor verhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 29 maart 2024 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de handhaving van de preventieve schorsing bij meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 5 juni 2024 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een tuchtverhoor.

De volgende feiten worden ten laste gelegd:

“1. *Het opnemen van een lesopdracht in een andere school, hoewel X. tijdens dezelfde uren een lesopdracht behartigt bij het C. (o.m. 5, 12, en 19 oktober 2023).*

2. *Niet nakomen van schoolafspraken en instructies.*
3. *Het niet respecteren van de lessen, leerlingen laten spelletjes spelen, geen les geven.*
4. *Oncollegiaal gedrag en ongepaste uitspraken – geen medewerking verlenen voor vakgroep- en leerkrachtenoverleg.*
5. *Ongepast gedrag en uitspraken naar de directie toe, het niet aanvaarden van het gezag van de directie.*
6. *Ongepaste uitspraken naar leerlingen toe.*
7. *Verstoren van het lesgebeuren terwijl ze in ziekteverlof is, het ondermijnen van*

het gezag van de vervangende leerkracht en het bij de leerlingen in een slecht daglicht van de directie stellen.”

Met een ter post aangetekend schrijven van 22 augustus 2024 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de tuchtmaatregel van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekend schrijven van 24 september 2024 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 26 september 2024 maakt verzoekende partij een aanvullende memorie over.

Met een e-mail van 4 oktober 2024 maakt verwerende partij het dossier over.

Met een e-mail van 18 oktober 2024 maakt verwerende partij een verweerschrift over (alook nogmaals een link met het dossier).

Met een ter post aangetekende zending van 20 september 2024 maakt verzoekende partij een toelichtende memorie over.

Met een e-mail van 9 oktober 2024 maakt verwerende partij een verweer 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.

4.3. Het personeelslid richt zich tegen de oproepingsbrief voor verhoor. Die zou onvoldoende gesitueerd zijn in tijd en ruimte, en de tuchtfeiten zouden een andere wending krijgen thans, dan dat ze benoemd zijn in de oproepingsbrief. De kamer van beroep kan zich hier niet bij aansluiten. De oproepingsbrief zelf stelt duidelijk dat voor een gedetailleerde uiteenzetting van de feiten wordt verwezen naar de notulen van 3 juni 2024, hetgeen bij de uitnodiging werd gevoegd en als één geheel dient te worden beschouwd. In die notulen staat de analyse van de tuchtcommissie helder beschreven, zodat het personeelslid perfect weet waartegen zij zich moet verdedigen. Dat een andere wending gegeven wordt aan de tuchtfeiten door een onwettige afwezigheid eraan te verbinden strookt evenmin met het dossier. De tuchtfeiten waarop het personeelslid doelt, waren bij aanvang glashelder, met name het aannemen van een conflicterende lesopdracht, waarbij het personeelslid ervoor koos om haar uren ten aanzien van C. niet correct in te vullen. Reeds vanaf de eerste aangetekende ingebrekestelling van 27 oktober 2023 wordt de ziektemelding op 5 oktober 2023 aangehaald als gekozen implementatiewijze door het personeelslid om de conflicterende lesopdracht te remediëren. De grief van het personeelslid mist dan ook elke feitelijke grondslag in het dossier van verwerende partij.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. Voor de kamer van beroep is het helder dat het personeelslid een vervangingsopdracht aangenomen heeft in S. die (gelet op de verplaatsingstermijn tussen beide scholen) op donderdag onmogelijk combineerbaar was met haar

lesopdracht in school C. . Het personeelslid is daarop meerdere onwettig afwezig geweest in school C. teneinde haar lesopdracht in S. te kunnen opnemen.

5.2. Meerdere onwettige afwezigheden (cfr. *infra*) maken op zich een tuchtfeit uit.

5.3. A fortiori is de onwettige afwezigheid om een andere vervangingsopdracht te gaan invullen die men aangenomen heeft in weerwil van de lesopdracht in school C., een tuchtfeit. Het personeelslid probeert elk van de drie opeenvolgende afwezigheden te verklaren om het tuchtfeit te weerleggen. Nog afgezien van het feit dat zij daar niet in slaagt (*infra*) doet die artificiële opsplitsing van de drie opeenvolgende afwezigen afbreuk aan de realiteit, en die is glashelder.

Het personeelslid heeft zichzelf in een positie gebracht waar zij onmogelijk haar haar beloftes kon waarmaken. Zij heeft ten aanzien van S. verklaard dat zij vanaf 10.00 uur lesvrij was op donderdag, (mail van 27 september 2023), wat in de feiten correct is (haar lesuur in C. eindigt om 9.55 uur op donderdag), maar geen rekening houdt met het feit dat het nog minstens 35 minuten rijden is tot S. (nog daargelaten de tijdsduur van en naar de auto vanuit de school). De mail van het personeelslid waarbij zij kandideerde voor een vervangingsopdracht in S. vanaf 10.00 uur betrof dus een aanbod dat praktisch onverenigbaar was met haar opdracht ten in C. . Het personeelslid werd dan geconfronteerd met een contractaanbod in S. (mail van 2 oktober 2023) dat effectief uitging van dit vroege startuur op donderdag. In plaats van op dat moment ten aanzien van de directrice van S. eerlijk te zijn en te melden dat dit fysiek onmogelijk was, heeft zij gekozen om deloyaal te zijn ten aanzien van C. . Zij is gedurende de vervangingsopdracht drie weken op rij op donderdag vroeger vertrokken of niet komen opdagen in C. . De consequentie van die keuze is voor de kamer van beroep duidelijk. Het personeelslid kan niet verbaasd zijn dat C. haar gedrag als een tuchtrechtelijk sanctioneerbare gedraging aanmerkt.

5.4. Het personeelslid probeert elk van de drie afwezigheden afzonderlijk te verklaren, daarbij volledig voorbij gaande aan het uit de mailwisseling vaststaande gegeven dat zij zichzelf in een positie gebracht had dat zij een reden voor afwezigheid nodig had gedurende de ganse periode van de vervangingsopdracht. De artificiële opsplitsing van het personeelslid die doet alsof de drie opeenvolgende afwezigheden van elkaar

losstaande toevalligheden betreffen, gaat bijgevolg volledig tegen het dossier in en is niet ernstig.

5.5. Hoe dan ook treft het verweer evenmin doel. Wat betreft het verweer van het personeelslid ten aanzien van de eerste afwezigheid merkt de kamer van beroep het volgende op:

- Dat het personeelslid omwille van emotie weggelopen is op 5 oktober 2023 in school C. nadat ze haar directeur niet zag op de dag van de leraar, zich toen enkele minuten bezonnen heeft, en nadien alsnog in staat was om in school S. les te geven, is volstrekt niet geloofwaardig in het geheel van de feiten. Het personeelslid had zich op voorhand geëngageerd om op 5 oktober om 10.10 uur in het centrum van ... te zijn, dus zij moest wel een reden vinden om haar school in ... vroeger te verlaten dan 9.55 uur. Bovendien neemt voorgaande discussie over de (niet-)geloofwaardigheid van de emotionele uitval niet weg dat de onwettige afwezigheid in C. sowieso een tuchtfact blijft. Zij heeft haar school verlaten in weerwil van haar lesopdracht, zonder afdoende reden, zonder correcte attestering, en zonder de geijkte procedure voor afwezigheden te gebruiken.

- Dat Agodi voor de tweede afwezigheid op 12 oktober 2023 geen afwezigheid geregistreerd heeft, zoals het personeelslid ter zitting opmerkt, is eveneens volstrekt logisch aangezien het personeelslid die dag wel degelijk gewerkt heeft, met name in school S. . Vanuit Agodi diende er dus wel degelijk een wedde uitbetaald te worden voor 12 oktober 2023. Het loutere feit dat Agodi geen afwezigheid registreerde voor die dag spreekt dus niet de eensluidende verklaring van zowel de directrice van S. als van de tuchtcommissie van C. tegen, met name dat zij haar uren in C. niet correct invulde op 12 oktober 2023 en daarentegen wel les gaf in S. op 12 oktober 2023.

- Ten aanzien van de derde afwezigheid op 19 oktober 2023 merkt het personeelslid op dat zij 's ochtends een doktersbezoek (hartcontrole) gepland had (dat conform de raadsman ter zitting al maandenlang vaststond), dat ertoe leidde dat zij niet aanwezig kon zijn in C., maar wel in S. . Opnieuw, in het geheel van het relaas is dit verweer volstrekt niet geloofwaardig. Het personeelslid spreekt zichzelf ook tegen. In het ingediende beroep luidde het dat de ziekte gebonden was aan de plaats van tewerkstelling (ze zou zich slecht voelen op C., maar niet op S.), maar ter zitting werd gemeld dat het om een reeds lang ingeplande doktersafpraak zou gaan. Bovendien, zelfs al zou het verweer wel geloofwaardig zijn (*quod non*), dan nog zou blijken dat

het personeelslid klaarblijkelijk nagelaten heeft om een doktersafspraken te melden aan haar school, ondanks het feit dat die reeds lang gekend was (ten minste in de finale versie van de feiten zoals die ter zitting werd voorgehouden), en bijgevolg haar school dus niet afdoende in staat gesteld heeft om haar vervanging te verzorgen. Opnieuw blijft hoe dan ook een tuchtfeit overeind.

5.6. De kamer van beroep acht het eerste tuchtfeit bewezen. De kamer van beroep kan het evenmin onredelijk vinden dat een werkgever in die omstandigheden van een onherstelbare vertrouwensbreuk getuigt. Het personeelslid heeft immers zelf duidelijk gemaakt waar haar loyaliteit ligt, en klaarblijkelijk ligt die niet (meer) bij C. . Finaal zijn het haar leerlingen die daarvan slachtoffer worden en geschaad worden in hun recht op onderwijs door de vermelde onwettige afwezigheden. De kamer van beroep kan het niet onredelijk vinden dat een werkgever in die omstandigheden overgaat tot een ontslag. De deloyale houding van het personeelslid ten aanzien van C. blijkt nog ten overvloede uit het feit dat zij niet reageert op de schriftelijke ingebrekestelling dd. 27 oktober 2023 van haar werkgever inzake de vastgestelde afwezigheden, en zonder enig antwoord afwezig blijft op de vraag om zich te komen verantwoorden op 9 november 2023.

5.7. Voor zover als nodig acht de kamer van beroep ook het tuchtfeit bewezen dat zij zich niet correct gedragen heeft ten aanzien van haar directie, en weigerde hiërarchisch gezag en instructies te aanvaarden. Naast de hierboven reeds vermelde afwezigheid op een schriftelijke ingebrekestelling, bevat het dossier van de verwerende partij ook mails van het personeelslid, waarin ze koudweg stelt dat ze tot haar pensioen niet op het bureau van haar directeur op C. moet verwacht worden (mail van 3 juli 2023) of waarin ze stelt “geenszins” functioneringsgesprekken te zullen doen met haar directeur (mail van 4 oktober 2023). Beide mails maken onbetwistbaar een tuchtfeit uit. Het feit dat het personeelslid gerust met andere personen een functioneringsgesprek wilde hebben kan daaraan niets veranderen. Het komt geenszins aan het personeelslid toe om te kiezen wie haar functioneren evalueert. Het personeelslid kan desgevallend iemand meenemen naar het gesprek indien zij daar nood toe voelt, maar een gepland gesprek tegenhouden maakt wel degelijk een tuchtrechtelijke inbreuk uit. Het gebrek aan aanvaarding van gezag van een hiërarchisch meerdere hypothekeert bovendien eventuele herstelmogelijkheden in de

school en onderbouwt de vertrouwensbreuk. Zelfs al zou de persoon van de directeur ondertussen gewijzigd zijn, dan is het niet onredelijk om uit het herhaaldelijk weigeren om in te gaan op uitnodigingen van gesprekken, zelfs op een formele uitnodiging die aangetekend bezorgd wordt, een gebrek aan respect voor instructies van de hiërarchisch meerdere af te leiden. De aangetekende ingebrekestelling en oproep tot gesprek van 27 oktober 2023 ging bovendien ook niet alleen uit van de directeur van C. ten aanzien van wie het personeelslid de hoger vernoemde mails van 3 juli 2023 en 4 oktober 2023 stuurde; ook de algemeen directeur nodigde haar uit voor een gesprek. Ook ten aanzien van die tweede hiërarchisch meerdere verkoos het personeelslid evenwel om de hiërarchische lijnen te negeren. Het personeelslid was in 2014 middels een blaam evenwel reeds gewaarschuwd dat zij zich loyaal diende op te stellen ten aanzien van het hiërarchisch gezag van haar directie, dus kan niet voorhouden onwetend te zijn over de risico's van haar gedrag.

5.8. Het geheel van het bovenstaande maakt het voor de kamer van beroep helder dat het personeelslid tuchtfeiten pleegde waarvoor het ontslag een proportionele sanctie is.

5.9. De kamer van beroep is van oordeel dat de overige aangehaalde tuchtfeiten niet meer dienend zijn in het kader van haar beoordeling, aangezien de redelijkheid van de getoetste beslissing reeds vast staat.

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 unanimiteit):

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 20 november 2024.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck en mevrouw Rita Passemiers, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

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

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen wordt ... uitgeloot en neemt zij niet deel aan de stemming.

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

Voorzitter,
Kurt Willems

Secretaris,
Karen De Bleeckere