

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2024 / 14 / ... / 15 januari 2025

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

verzoekende partij

Tegen : VZW ... met maatschappelijke zetel te ...,
bijgestaan door ..., advocaat en ..., stagiair,

verwerende partij

Met een ter post aangetekend schrijven van 13 november 2024 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 25 oktober 2024 van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is een tijdelijk leerkracht (TABD) en tewerkgesteld aan de

Vonnis van de Correctionele Rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling ... van ... waar verzoekende partij schuldig wordt bevonden aan de misdrijven van laster en belaging.

Met een ter post aangetekend schrijven van 30 november augustus 2023 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt opgestart.

De feiten:

1. De correctionele rechtbank te ... heeft het personeelslid bij vonnis van ... schuldig bevonden aan de misdrijven van laster en belaging ten nadele van ..., kleuterleerkracht in de Vrije basisschool ..., afdeling

De rechtbank spreekt van een verstoord normbesef in hoofde van het personeelslid, waarmee ze de rust en het psychisch welzijn van ... trof en zowel haar persoonlijke als haar professionele integriteit aantastte.

Het vonnis legt tevens -als voorwaarde voor het verleende uitstel van de hoofdgevangenisstraf-een contactverbod op van 3 jaar met ... en haar gezin/ familie. Een contactverbod tussen twee personeelsleden van eenzelfde schoolbestuur, heeft vanzelfsprekend impact op de schoolwerking en wijst ook op de ernst van de feiten. Het personeelslid werkt momenteel in VBS ..., maar is vast benoemd op dezelfde vrije basisschool ..., waar ook ... werkzaam is (in de afdeling VBS ...).

Het vonnis legt - eveneens als voorwaarde voor het verleende uitstel - op om zich te laten behandelen met betrekking tot 'haar algemeen mentaal welzijn' in een gespecialiseerd centrum of door een ter zake gespecialiseerde geneesheer of psychiater (ambulant of residentieel).

De veroordeling geeft blijk van een verstoord normenkader dat ernstige impact heeft op het welzijn van personeel en leerlingen op school.

De veroordeling straalt negatief af op de school en heeft impact op de leerlingen en het personeel.

2. Naar aanleiding van de commotie binnen de school onder personeel en ouders (van leerlingen) die na het nieuws over het voornoemde vonnis is ontstaan, werden door de directie van VBS ... (... en ...) verschillende recente klachten ontvangen aangaande het personeelslid.

Het voormelde vonnis heeft aanleiding gegeven tot verschillende berichten in de media, waardoor de veroordeling snel bekend was onder personeel, leerlingen en ouders.

De klachten hebben betrekking op het pedagogisch onverantwoord en niet correct handelen ten aanzien van de leerlingen en het in het gedrang brengen van het welzijn van de leerlingen.”

Gelet op de beslissing van de raad van bestuur van 30 november 2023 tot het voornemen van een preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 13 december 2023 wordt aan verzoekende partij het instellen van een tuchtvervolgning meegedeeld, het voornemen tot preventieve schorsing en wordt verzoekende partij opgeroepen voor een verhoor op 22 december 2023.

Met een ter post aangetekende zending van 26 maart 2024 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor verhoor in het kader van een ontslag uit de tijdelijke aanstelling, het instellen van een tuchtvervolgning en het voornemen om haar preventief te schorsen.

Met een ter post aangetekende zending van 27 juni 2024 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de preventieve schorsing meegedeeld en wordt zij opgeroepen voor verhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 25 oktober 2024 wordt aan verzoekende partij de tuchtmaatregel van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekend schrijven van 14 november 2024 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting. Met een schrijven van 20 november 2024 wordt de precieze zittingsdatum meegedeeld.

Met een e-mail van 22 november 2024 maakt verwerende partij via een link het tuchtdossier over alsook de statuten en stuk 38.

Met een e-mail van 22 december 2024 maakt verwerende partij een verweerschrift over en een aanvullend stuk 39.

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. In de mate dat het personeelslid de partijdigheid inroept inzake de samenstelling van de tuchtcommissie, betreft dit een grief die de kamer kan rechtzetten, voor zover zij meent dat de samenstelling van het tuchtdossier toelaat om een oordeel ten gronde te vellen zonder schending van de rechten van verdediging van het personeelslid (wat het geval is in casu).

5. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. Wat betreft het eerste tuchtfeit kan er geen twijfel over bestaan dat het bewezen is. Het vonnis en arrest dienaangaande hebben immers kracht van gewijsde. Niet het bestaan zelf van dit vonnis en arrest maken het tuchtfeit uit, maar wel de onderliggende gedraging die in de strafprocedure bewezen werd geacht, i.e. laster en belaging van een collega-personeelslid. De grief van het personeelslid is niet geloofwaardig waar zij stelt dat de tuchtbrief haar onvoldoende duidelijk maakte wat haar werd verweten en waartegen zij zich diende te verdedigen (het *bestaan* van het vonnis dan wel de feiten die bewezen werd geacht in het vonnis). Het personeelslid heeft zich overigens ook verweerd met volledige kennis van zaken van zowel het tuchtdossier als het strafdossier. Evenmin kan er enige twijfel over bestaan dat

belaging en laster ten aanzien van een collega op de school waar het personeelslid vast benoemd is, het schoolleven raakt in de zin van art 17 Rechtspositiedecreet.

5.2. Wat betreft het tweede tuchtfeit is de kamer van beroep er niet van overtuigd dat het gedrag van het personeelslid in een tuchtrechtelijk contentieux thuishoort, dan wel in een procedure van evaluatie. De beweerde disfuncties in het handelen van het personeelslid werden voorafgaand aan het bestaan van het strafvonnis niet opgemerkt, en dit ondanks het feit dat zij na haar TAO nauwgezet opgevolgd werd in haar nieuwe school. Alle verwijten betreffen de wijze waarop zij lesgeeft en haar schooltaken invult. Het betreffen feiten inzake o.a. klasmanagement (gebrek aan gezag, stem verheffen,...), gebrekkige toetsplanning, gebrek aan collegiale samenwerking,... . De kamer van beroep verwacht dat indien haar functioneren daadwerkelijk dermate ver afstond van correct gedrag, en haar gedrag het tuchtcontentieux raakte, en niet het evaluatiecontentieux, dat het dan ongeloofwaardig is dat niemand dit ooit als dusdanig benoemde (i.e. tot het moment dat ouders bezorgd waren over het bestaan van een strafrechtelijke uitspraak inzake andere feiten). Ondanks het feit dat het personeelslid nauw opgevolgd werd in haar TAO bestaan er geen opmerkingen na klasbezoeken, geen functioneringsverslagen en geen begeleidingstraject waarin het beweerdelijk gebrekkig pedagogisch disfunctioneren wordt benoemd en bijgestuurd. In die omstandigheden acht de kamer van beroep het bestaan van tuchtfeiten niet bewezen – a fortiori tuchtfeiten die een ontslag rechtvaardigen. Daarmee wil de kamer van beroep de getuigenissen van ouders, leerlingen en collega's niet ontkennen. De opmerkingen die daarin vermeld worden omtrent het functioneren van het personeelslid kunnen wel degelijk terecht zijn. Alleen acht de kamer van beroep het niet afdoende bewezen dat een tuchtprocedure de correcte uitweg was om die opmerkingen naartoe te kanaliseren. De bewering dat het personeelslid een laptop gestolen zou hebben – waarover de tuchtbeslissing niet geheel helder is of dit nu meegenomen is als tuchtfeit of niet – is niet afdoende bewezen voor de kamer van beroep, nog los van de vraag of dit überhaupt een tuchtfeit kan zijn bij gebrek aan duidelijke vermelding in de tuchtbrief.

5.3. Wat betreft de tuchtsanctie van ontslag, begrijpt de kamer van beroep dat een schoolbestuur dat met ernstige strafrechtelijke kwalificaties geconfronteerd wordt (wat laster en belaging ten aanzien van een college ontegensprekelijk zijn), daarop

moet reageren. Een ontslag is niet a priori disproportioneel bij dergelijke ernstige tuchtfeiten. Evenwel neemt de kamer van beroep de ruimere context van het dossier mee in beschouwing. Daaruit blijkt dat het personeelslid zelf, voorafgaand aan de laster en belaging, verschillende malen ernstige feiten te verduren kreeg. Het personeelslid diende zich o.a. tot driemaal toe bij de politie te verweren, o.a. nadat een collega klacht neerlegde wegens het beweerdelijk stelen van een blikje cola uit de frigo. Het personeelslid legde formeel klacht neer wegens pesterijen op het werk, en ondanks het feit dat de werkgever dan een wettelijke plicht draagt om hiermee aan de slag te gaan en het welzijn van het korps te verzekeren, blijkt noch uit het dossier, noch uit de zitting dat de werkgever de nodige stappen gezet heeft om de beweerde pesterijen te doen stoppen. Dat geldt des te meer daar het schoolbestuur op de hoogte was van de moeilijke relatie tussen enerzijds het personeelslid, anderzijds de collega ten aanzien van wie de feiten van laster en belaging gepleegd werden. De kamer van beroep stelt bovendien ook vast dat het strafrechtelijke vonnis benoemt dat de feiten “in een bepaalde context” gepleegd werden, waarbij het finale arrest afdoende redenen zag om de strafsanctie te milderen. Ook dit gegeven dringt zich met gezag van gewijsde aan de kamer van beroep op.

5.4. Alles bij elkaar beschouwd kan de kamer van beroep niet uitsluiten dat de passieve houding van het schoolbestuur naar aanleiding van de formele klacht inzake pesterijen op het werk een rol heeft gespeeld in het conflict dat zich nadien ontwikkeld heeft, waardoor de kamer van beroep evenmin zeker is of er sprake is van een definitieve vertrouwensbreuk. De TAO die het personeelslid startte via het lerarenplatform, verliep alvast goed. De kamer van beroep noteert ter zitting dat het personeelslid aangeeft bereid te zijn een nieuwe TAO op te nemen, teneinde niet tot een confrontatie te komen met de collega ten aanzien van wie de feiten van belaging en laster gepleegd werden. Mede gelet op het feit dat de belaging en laster zelf ook reeds een strafrechtelijke bestraffing kregen middels de stafrechter, besluit de kamer van beroep om de tuchtsanctie tot ontslag te vernietigen en te vervangen door de tuchtsanctie van schorsing tot aan de eerstkomende paasvakantie. De kamer van beroep is immers wel overtuigd dat de feiten ernstig zijn. Commotie rond dergelijke feiten op school is volstrekt te verwachten. De kamer van beroep begrijpt dat het personeelslid het betreurenswaardig vindt dat haar collega actief de pers opzocht, maar zelfs los daarvan is commotie op school omtrent een strafrechtelijke uitspraak

niet onverwacht. In een kleine schoolgemeenschap is het risico dat geruchten ontstaan dienaangaande steeds bestaande. Een tuchtsanctie die ertoe leidt dat het schoolbestuur de kans heeft om de rust te doen wederkeren en een terugkeer te organiseren, is dan ook volstrekt proportioneel. De vraag van het personeelslid om de sanctie te hervormen tot een blaam kan bijgevolg niet gevolgd worden.

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 vernietigt de tuchtmaatregel van het ontslag.

Artikel 2 (met unanimititeit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs legt de tuchtbeslissing van de schorsing tot en met 4 april 2025 op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 15 januari 2025.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouw Suzy Sterck en de heren Günther De Praitere en Stefaan Samaey, 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.