

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO / 2024 / 17 / ... / 29 januari 2025

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

 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 16 december 2024 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 10 december 2024 waarbij hij om dringende redenen wordt ontslagen.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is een tijdelijk personeelslid aangesteld voor bepaalde duur aan het

Met een ter post aangetekende zending van 10 december 2024 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat hij om dringende redenen wordt ontslagen en dat hij bij ordemaatregel preventief wordt geschorst.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 18 december 2024 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 23 december 2024 maakt verwerende partij een verweerschrift over als het stukkenbundel.

De zitting gaat door op 29 januari 2025.

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 van beroep 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. De kamer van beroep stelt vast dat er over de feiten zelf weinig discussie bestaat. Het personeelslid geeft zelf ook toe dat hij drie jonge meisjes fysiek aangeraakt heeft, door met zijn vingers over hun rug te tikken in een neerwaartse beweging vanaf de schouders te starten, telkens gedurende enkele seconden. Of dat nu als kietelen, kriebelen, masseren of als porren benoemd wordt (de verhoren, de bestreden beslissing en het verweerschrift gebruiken diverse termen om het gedrag te omschrijven), de feitelijke constellatie blijft dezelfde. Dat de neerwaartse beweging eindigde op het zitvlak van (één van) de meisjes is niet bewezen, maar dat het om een neerwaartse beweging ging, blijkt uit alle getuigenissen. Ter zitting werd die neerwaartse beweging ook gedemonstreerd. Ook is duidelijk dat één van de meisjes zich liet vallen op de grond om de handeling te doen stoppen. Een meisje lichtte onmiddellijk haar moeder en haar zus in. Een medewerkster van de school werd tijdens de middag ingelicht, waarna ook de campusdirecteur en de raad van bestuur op de hoogte werden gebracht. Tijdens een daaropvolgend gesprek met betrokken ouders, meldden zij klacht te zullen neerleggen bij de politie.

Het personeelslid geeft aan dat de aanrakingen in een gemoedelijke sfeer gebeurden. Er werd gelachen op dat moment in het klaslokaal omdat de kerstboom die dag versierd werd. Er is ook geen betwisting dat dit in alle openheid gebeurde in het klaslokaal.

Wat evenzeer niet betwist wordt, is dat het personeelslid tijdens de middagpauze aangesproken werd door een leerling van buiten de klas, die aangaf dat één van de betrokken leerlingen (achteraf bleek: haar zus) dit gedrag niet op prijs stelde en aan het personeelslid vroeg dit niet meer te doen. Het personeelslid is daaropvolgend naar huis gegaan zonder zijn directie in te lichten.

5.2. Voor de kamer van beroep is duidelijk dat hier gedrag gesteld is dat niet gepast is in het belang van het onderwijs. Het fysiek aanraken van 12- en 13-jarige meisjes dient te worden vermeden in een klascontext, of dat nu speels bedoeld is of niet, a fortiori in een neerwaartse beweging die vertrekt van de schouders en over de rug richting onderrug gaat. Er ligt geen context voor die verantwoordt waarom het

personeelslid fysiek zou dienen in te grijpen. Dat de meisjes op dat moment zelf hun grenzen niet verbaal aangaven (hoewel één van hen zich wel op de grond liet vallen om aan de aanraking te ontsnappen) kan hen niet ten kwade worden geduid. Het komt niet aan 12- en 13-jarige meisjes toe om hun grenzen te bewaken in de klas; het is de taak van de leerkracht om een veilig klasklimaat te verzekeren. A fortiori kan van jonge leerlingen niet verwacht worden dat zij in een volle klasgroep ten aanzien van een persoon met gezag zichzelf verbaal durven te laten gelden. Het is het personeelslid zelf die de correcte inschatting moet maken van gepast en ongepast gedrag, en die inschatting is hier niet correct gebeurd. Dat het personeelslid dit speels bedoelde is geloofwaardig – anders zou hij het gedrag niet driemaal in alle openheid gesteld hebben – maar ook een manifest verkeerde inschatting van gepast en correct gedrag op de klasvloer kan een deontologische fout uitmaken. Het feit dat “het zo niet bedoeld was” is geen voldoende excuus om aan elke tuchtrechtelijke vervolging te kunnen ontsnappen. Zowel de decretale plichtenleer als het algemeen reglement van Katholiek Onderwijs Vlaanderen bepalen duidelijk dat het aan de leerkracht toekomt om het vertrouwen van het publiek in onderwijs niet te schaden, zich correct te gedragen en de fysieke integriteit van leerlingen integraal te respecteren. De inrichtende macht benoemt ter zitting de uitdagende regio waarin de school zich bevindt, wat hen noopt tot omzichtigheid met fysiek contact ten aanzien van vrouwelijke leerlingen. Dit verklaart waarom zij die principes strikt toepassen. Van een leerkracht met de anciënniteit van het personeelslid mag verwacht worden dat hij die schoolcontext in rekening kan brengen bij de inschatting van gepast en ongepast gedrag. Voor de kamer van beroep is het bijgevolg helder dat het personeelslid die tuchtrechtelijke norm geschonden heeft en door de ongevraagde en onnodige aanrakingen neerwaarts op de rug van de meisjes de fysieke integriteit van jonge meisjes geschonden heeft.

5.3. Evenzeer handelde het personeelslid niet correct wanneer hij die dag de school verliet zonder zijn directie in te lichten. Op dat ogenblik was hij immers ingelicht dat zijn gedrag in de klas wel degelijk als grensoverschrijdend werd ervaren, aangezien een leerling van buiten de klas (dit blijkt dan de zus te zijn) de leerkracht op de speelplaats hierover aansprak en vroeg haar zus niet meer opnieuw aan te raken. Dit had het personeelslid ertoe moeten aanzetten om een melding te doen aan zijn directie, dan wel aan de collega's die hem in het kader van aanvangsbegeleiding

ondersteunden. Dat een leerling het op de speelplaats aandurft om een leerkracht aan te spreken op grensoverschrijdend gedrag is allesbehalve een alledaags gegeven, en dient voor elke leerkracht die het belang van het onderwijs en zijn leerlingen voorop stelt, een rode vlag te zijn die onmiddellijk gemeld dient te worden aan zijn leidinggevenden. Door dit niet te doen, heeft het personeelslid zijn directie in een positie geplaatst waarin zij achter de feiten aanliep. Immers heeft één van de leerlingen onmiddellijk haar moeder gebeld met de boodschap dat zij slachtoffer van ongewenst gedrag is geweest, die op haar beurt dan de directie heeft ingelicht en meldde klacht bij de politie te zullen neerleggen.

5.4. Waar zowel de feitenconstellatie zelf als de kwalificatie van laakbaar gedrag helder zijn voor de kamer van beroep, is minder eenduidig hoe het schoolbestuur met die gegevens dient om te gaan. De kamer van beroep begrijpt goed dat een raad van bestuur die een melding krijgt van grensoverschrijdend gedrag, daarop moet reageren. Dat geldt des te meer wanneer onmiddellijk bekend is dat het gedrag zich effectief heeft afgespeeld, en zich enkel een kwalificatiediscussie afspeelt waarbij leerlingen/ouders het gedrag als ongepast benoemen, en de leerkracht zelf meldt dat dit niet zo bedoeld was. Wanneer er daadwerkelijk fysiek contact heeft plaatsgevonden dat door jonge leerlingen als ongepast en ongewenst werd ervaren, dan moet een directie en/of een raad van bestuur wel optreden. De aard van dat optreden hoeft weliswaar niet noodzakelijk bestraffend te zijn. Het schoolbestuur kan ervoor opteren om dit gegeven mee te nemen in het evaluatietraject van het personeelslid. Het is niet omdat iets een tuchtfeit kan zijn, dat het schoolbestuur dit ook zo hoeft te benoemen en geen waarschuwing en tweede kans zou mogen aanbieden. Het schoolbestuur had evenzeer kunnen opteren voor een herstelgesprek met ouders en leerlingen. Maar tegelijk is het personeelslid ook zeer slecht geplaatst om dit te verwijten aan het schoolbestuur, wanneer het personeelslid door zijn vertrek op school zonder zijn directie in te lichten, hen in een positie gebracht heeft waarin een proactieve aanpak niet meer mogelijk was.

5.5. In die omstandigheden kan de kamer van beroep het niet kennelijk onredelijk vinden dat een schoolbestuur bestraffend optreedt. De vaststelling is dan dat, voor een tijdelijk aangesteld personeelslid voor beperkte duur, het Rechtspositiedecreet geen ruim arsenaal aan tuchtsancties voorziet. Sancties zoals de blaam en de schorsing zijn

enkel decretaal vormgegeven in een contractuele situatie waarin het personeelslid met doorlopende duur of met een vaste benoeming aangesteld is bij zijn werkgever. In die langdurige contractuele relaties zijn lichtere tuchtsancties met een remediërende en herstelgerichte finaliteit zinvol. In de situatie van tijdelijke aanstelling daarentegen voorziet het Rechtspositiedecreet enkel het ontslag als sanctie. Dat het ontslag in casu met dringende reden werd uitgesproken volgt uit de aard van de feiten, met name dat het grensoverschrijdend gedrag betreft ten aanzien van jonge en bijgevolg kwetsbare meisjes door een persoon in een gezagspositie, temeer daar het schoolbestuur niet overtuigd was van het schuldinzicht van het personeelslid en het gevaar op recidive dus bestond. In die omstandigheden kan een inrichtende macht gevolgd worden dat het personeelslid niet gedurende een opzegperiode nog in de school tewerkgesteld kan worden.

5.6. De kamer van beroep volgt het personeelslid ook niet dat de sanctie van ontslag kennelijk disproportioneel is. Immers moet de kamer van beroep, samen met de inrichtende macht, vaststellen dat het personeelslid op het moment van de feiten volstrekt niet in staat was om in te schatten wat correct gedrag is. Het personeelslid ging tot driemaal toe in alle openheid over tot het laakbaar gedrag. Het schoolbestuur kan dit begrijpelijkerwijze als zorgwekkend beschouwen. De inrichtende macht mag zich terecht afvragen of zij nog vertrouwen kunnen hebben in de toekomst in een personeelslid dat zich dermate vergist inzake deontologisch toegelaten gedrag. Het personeelslid had daarop een kans om dit vertrouwen te herstellen toen hij ingelicht werd op de speelplaats door een leerlinge dat zijn gedrag als grensoverschrijdend werd ervaren. Maar wanneer het personeelslid daarop gewoonweg naar huis vertrekt zonder een melding te doen, kan de kamer van beroep het niet kennelijk onredelijk vinden dat een inrichtende macht in die omstandigheden een tijdelijk contract met onmiddellijke ingang stopzet.

Het personeelslid kan ook niet gevolgd worden waar die meent dat het ontslag hem zal achtervolgen bij verdere sollicitaties en dat hij geen job als leerkracht meer zal vinden. Gelet op de discretieplicht die het schoolbestuur bindt, zal niemand van zijn toekomstige directies daarvan op de hoogte zijn. Deze beslissing van de kamer van beroep wordt eveneens geanonimiseerd. Dat geldt des te meer aangezien het personeelslid, ondanks zijn 18 jaar aan anciënniteit, nog niet vastbenoemd of TADD

is maar nog steeds in tijdelijke statuten lesgeeft. Het personeelslid heeft doorheen zijn carrière bij verschillende scholen gewerkt, en heeft ook tussenperioden niet in het onderwijs lesgegeven. Het curriculum van het personeelslid is daardoor sowieso reeds versnipperd. Uit de tuchtsanctie en de daaraan verbonden korte tewerkstelling bij zijn huidige werkgever zullen dus geen visibele indicaties voortvloeien die potentiële toekomstige directies automatisch doen vermoeden dat hij ontslagen werd - nog los van de vraag of dit de proportionaliteit van de sanctie in gedrag zou kunnen brengen.

5.7. De kamer van beroep beslist finaal dan ook dat het bewijs van een tuchtrechtelijke gedraging voorligt, en met een stemming van 4 tegen 3 stemmen dat de opgelegde sanctie van ontslag om dringende reden proportioneel is.

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 29 januari 2025.

Na beraadslaging;

Enig artikel (met 4 stemmen tegen 3):

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 29 januari 2025.

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

Mevrouw Peggy Michiels, plaatsvervangend secretaris.

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

Voorzitter,
Kurt Willems

Plaatsvervangend secretaris,
Peggy Michiels