

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

Nr. GVO/ 2020 /05 / ... / 10 maart 2020

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

 verzoekende partij

Tegen : VZW ...,
 vertegenwoordigt door ...,
 bijgestaan door ...,

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 24 december 2020 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 7 december 2020 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van schorsing voor de periode van 7 maanden wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is als ... tewerkgesteld aan

Met een ter post aangetekende zending van 16 juli 2020 werd aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek werd ingesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 27 oktober werd verzoekende partij opgeroepen voor verhoor en dit met betrekking tot de volgende feiten:

“1/ u zou zich schuldig gemaakt hebben aan seksuele intimidatie ten aanzien van poetshulp ..., hierbij mogelijk misbruik makend van de zekere gezagsrelatie die u had ten opzichte van ..., nu u als ... bent aangesteld. Hierbij wordt verwezen naar het op 1 juli 2020 boeken van een privé-sauna, waarbij u zich, tegen de wil van mevrouw ... in, zou ontkleed hebben, haar, op intimiderende wijze, zou gevraagd hebben zich te ontkleden en op verbaal seksuele wijze zou benaderd hebben.

2/ u zou eind juni 2020 uw discretieplicht geschonden hebben door discreet te behandelen informatie binnen de school, waarvan u als ... via de directie van de school kennis kreeg, doorgestuurd te hebben aan minstens ..., nl. het feit dat er het volgende schooljaar voor bepaalde personeelsleden geen werk meer zou zijn, dat er minder technisch adviseurs zouden zijn, etc.

3/ u zou zich in het schooljaar 2012-2013 op grensoverschrijdende wijze, minstens deontologisch onaanvaardbare wijze, gedragen hebben ten aanzien van ..., hierbij mogelijk misbruik makend van de zekere gezagsrelatie die u had ten aanzien van mevrouw ... die op dat ogenblik als interim-opvoeder was aangesteld. U zou op herhaaldelijke wijze blijven aandringen op het afspreken in de privésfeer terwijl mevrouw ... meermaals zou te kennen gegeven hebben hier niet op te willen ingaan.

4/ u zou op het einde van het schooljaar 2012-2013 een vals ‘sollicitatiegesprek’ georganiseerd hebben. U zou mevrouw ... uitgenodigd hebben op gesprek met als doel te kijken of er voor haar het volgend schooljaar nog plaats was binnen de school. U zou hierbij gezegd hebben dat u vanaf dat schooljaar (2013-2014) tot directeur zou benoemd worden en op die manier de indruk gewekt te hebben over haar toekomst te kunnen beslissen.

5/ Er zou mogelijks sprake zijn van een algemene houding waarbij u op ongepaste en deontologische onaanvaardbare wijze personeelsleden benadert, waardoor de feiten 1 en 3 in een algemene houding zouden kunnen gekaderd worden.”

Met een ter post aangetekende zending van 8 december 2020 wordt aan verzoekende partij de tuchtbeslissing van de schorsing voor de periode van 7 maanden meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een e-mail van 7 januari 2021 wordt de raadsman verwittigd van de lopende beroepsprocedure.

Met een e-mail van 8 januari 2021 worden de partijen verwittigd van de lopende beroepsprocedure.

Met een ter post aangetekende zending van 8 januari 2021 maakt de raadsman van verzoekende partij de tuchtbeslissing over.

Met een e-mail van 10 januari 2021 maakt de raadsman van verzoekende partij bijkomende stukken over.

Met een ter post aangetekende zending van 12 januari 2021 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 4 februari 2021 en per e-mail maakt de raadsman van verwerende partij een verweerschrift over alsook bijkomende stukken.

Met een e-mail van 9 maart 2021 maakt de raadsman van verzoekende partij nog bijkomende stukken over.

Er wordt door het schoolbestuur een verzoek gericht aan de kamer om getuigen te horen. Tijdens de bespreking is de kamer van beroep evenwel van oordeel dat een oordeel over de zaak geen bijkomende getuigenverklaringen behoeft. Er worden geen getuigen gehoord.

Er worden geen leden gewraakt.

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 (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 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.

4.3. In het beroepsschrift wordt een voorbehoud gemaakt wat betreft de mandatering van de tuchtcommissie, evenals wat betreft de omschrijving van het voorwerp van de tuchtprocedure wat betreft tenlastelegging 2 en 5. Ter zitting bleek dat de partijen – evenals de kamer – eenzelfde omschrijving van de tenlasteleggingen voorstaan, en dat de tuchtcommissie en tuchtonderzoeker correct werden gemandateerd. Het gemaakte voorbehoud heeft dus geen verder rechtgevolg.

4.4. Wat betreft de timing van de tuchtbeslissing, wordt erop gewezen dat er nog een strafrechtelijk onderzoek lopende is omtrent tenlastelegging 1. Art. 16 van het tuchtbesluit laat toe dat de tuchtoverheid in dergelijk geval de behandeling van de zaak opschort. Evenwel is de tuchtoverheid daartoe niet verplicht. Het is vaste rechtspraak van deze kamer dat een tuchtoverheid dienaangaande discretionaire bevoegdheid heeft, die zorgvuldig moet worden uitgeoefend. In dit geval stelt de kamer vast dat de tuchtrechtelijke tenlastelegging (in essentie: seksuele intimidatie) weliswaar strafrechtelijk gesanctioneerd kan worden, maar dat de tuchtoverheid een eigen tuchtrechtelijke invulling aan het begrip kan geven. Een noodzaak tot uitstel dringt zich dus niet op – voor zover er uiteraard voldoende feitelijke gegevens zijn om het eerste tuchtfeit bewezen te achten (wat de kamer hieronder bespreekt, en het geval acht). Een uitstel van alle tuchtfeiten als samenhangend geheel, dringt zich dus evenmin op.

4.5. Wat betreft de objectiviteit bij het voeren van het tuchtonderzoek, stelt de kamer vast dat noch het Rechtspositiedecreet, noch het tuchtbesluit, een schoolbestuur nopen tot het aanstellen van een tuchtcommissie, laat staan een tuchtonderzoeker. De kamer beschouwt de werkwijze van de tuchtoverheid om dergelijke stappen wél te zetten als een indicatie dat het schoolbestuur het onderzoek diligent heeft willen voeren. De

omvang en het niveau van detail van het gevoerde onderzoek sterkt de kamer in die overtuiging.

De kamer erkent dat het aanstellen van een notulist bij de verhoren gedurende het vooronderzoek door de tuchtonderzoeker praktisch werkzamer was geweest en frustraties had kunnen vermijden – die geenszins aan het personeelslid kunnen worden verweten. Uit die loutere praktische bekommernis afleiden dat het vooronderzoek niet zorgvuldig en objectief gevoerd is, is een gevolgtrekking die de kamer van beroep echter niet volgt.

De kamer volgt evenmin de redenering dat een tuchtonderzoeker zelf geen samenvatting of conclusie mag formuleren op het einde van het vooronderzoek. Zolang de tuchtoverheid nadien op basis van het gehele tuchtdossier een eigen onafhankelijke inschatting kan maken over de feiten en de kwalificatie daarvan (wat de vooronderzoeker ook expliciet vraagt), vormt dit geen schending van de onpartijdigheidsplicht. De vergelijking met een onderzoeksrechter, die zelf ook rechter is en bijgevolg een specifieke grondwettelijk opgelegde objectiviteitsplicht uitvoert, gaat in dat opzicht niet op. De onderzoeksrechter doet méér dan een dossier samenstellen dat nadien door iemand anders beoordeeld wordt: een onderzoeksrechter kan als rechter ook belangrijke beslissingen nemen zoals huiszoekingen of telefoontaps toelaten of over de aanhouding van een persoon beslissen. De positie van een tuchtonderzoeker die slechts een vooronderzoek doet dat nadien voorgelegd wordt aan een tuchtoverheid ter beslissing, verschilt daarvan fundamenteel. Het rechtspositiedecreet en het tuchtbesluit zijn daarvan bewijs, aangezien zij de tussenkomst van een tuchtonderzoeker noch opleggen noch reglementeren, dit in scherp contrast met het statuut van de onderzoeksrechter. De kamer ziet geen feitelijke elementen die bewijzen dat de tuchtoverheid voor zichzelf geen zelfstandig oordeel meer kon vormen, en evenmin voelt de kamer zichzelf op enige wijze gebonden door de opmerkingen en overwegingen die de tuchtonderzoeker (noch de tuchtoverheid zelf overigens) gemaakt hebben.

4.6. Cruciaal is wel de vraag of het tuchtonderzoek zorgvuldig gevoerd is, in die zin dat alle elementen die de tuchtoverheid dient te kennen om zich een onpartijdig oordeel over de zaak te vormen, effectief deel uitmaken van het tuchtdossier dat na

afsluiting van het vooronderzoek aan de tuchtoverheid werd overgemaakt, dan wel dat het personeelslid zelf in een latere fase nog afdoende nuttige mogelijkheid heeft gekregen om bijkomende elementen aan te reiken, indien dit niet het geval zou zijn.

In dit geval stelt de kamer vast dat het personeelslid reeds in de fase van het vooronderzoek door de tuchtonderzoeker tweemaal gehoord is, terwijl er toen nog geen enkele juridische verplichting daartoe was. Los van persoonlijke randopmerkingen van de tuchtonderzoeker over welke informatie “spontaan” aangebracht werd of op welk moment in het vooronderzoek dit gebeurde, werd op die manier wel reeds vroeg tijdens het vooronderzoek in dialoog gegaan met het personeelslid over de elementen die volgens het personeelslid à décharge aangevoerd moesten worden. Dat heeft effectief ook geleid tot het stellen van enkele nieuwe, door het personeelslid gevraagde, onderzoeksdaten. Ten aanzien van de tuchtoverheid heeft het personeelslid, na afsluiten van het vooronderzoek, dan opnieuw de mogelijkheid gekregen om elementen aan te brengen die in zijn ogen nog ontbraken, inclusief het oproepen en horen van getuigen.

4.7. Het personeelslid heeft op die manier ook de kans gekregen om te wijzen op getuigenissen/gesprekken die de tuchtonderzoeker voerde waaruit geen belastende informatie gebleken was. Het feit dat één dergelijk gesprek met personeelslid ... bleek te ontbreken in het dossier, is op zich onvoldoende om tot een schending van de objectiviteitsplicht te leiden, zeker wanneer het slechts om een terloops gesprek blijkt te gaan en niet om daadwerkelijk formeel verhoor. De kamer acht het geloofwaardig dat dit een vergetelheid betrof. Bovendien heeft het personeelslid finaal wel de kans gehad om ook dit gesprek in te brengen voor de tuchtoverheid.

4.8. Dat de beweerde onpartijdigheid niet meer gedekt zou kunnen worden door tegenspraak omdat de procedure er “volledig van doordrongen” zou zijn, ziet de kamer op geen enkele wijze in, en wordt ook niet concreet bewezen. Integendeel, zoals de kamer van beroep de gevoerde procedure beschouwt, is het juist de mogelijkheid tot tegenspraak die de procedure in elke fase veel méér doordringt dan dat decretaal gevraagd wordt van een tuchtoverheid. Dat die tegenspraak uiteindelijk niet geleid heeft tot de conclusies die het personeelslid meende, vormt geen bewijs van partijdigheid, wel van een verschil in visie over de voorgelegde feiten. De kamer

van beroep ziet op basis van het bovenstaande dan ook niet in waarom zij alle stukken die verzameld werden door de tuchtonderzoeker zou moeten weren, noch diens tuchtverslag.

4.9. Het personeelslid haalt aan dat tuchtfeit 3 en 4 verjaard zijn, aangezien die feiten reeds sinds 2012-2013 gekend waren, en dat hij daarvoor reeds door het directiecomité gehoord is. Het is vaste rechtspraak van deze kamer dat aan de kennisvereiste die grondslag is voor het lopen van de verjaringstermijn, voldaan is van zodra één lid van de raad van bestuur er kennis van heeft gekregen. Uit het dossier blijkt niet dat dit het geval is. Verder verhoor tijdens de hoorzitting kon evenmin enige kennis in hoofde van de raad van bestuur blootleggen. In die omstandigheden kan de kamer enkel vaststellen dat het directiecomité gekozen heeft om niet verder op te treden (hetgeen een impact kan hebben op de proportionaliteit van de tuchtsanctie, wat de kamer hieronder behandelt), maar een verstrijken van een verjaringstermijn kan de kamer niet vaststellen.

4.10. Het personeelslid houdt wat betreft tenlastelegging 3 tot 5 voor dat er een schending van de rechten van verdediging zich voordoet, gelet op het lange tijdsverloop sinds die feiten en de onmogelijkheid om zich nog afdoende te kunnen verdedigen. De kamer erkent dat tijdsverloop soms een impact kan hebben op de mogelijkheid om een tuchtfeit nog als bewezen te beschouwen. De kamer van beroep zal hieronder echter uitleggen waarom zij noch het bewijs van de feiten, noch de mogelijkheid om elementen à décharge aan te voeren, aangetast ziet door het tijdsverloop sinds de feiten.

4.11. Wat betreft de bewering dat er een schending van de rechten van verdediging zou zijn door de tuchtoverheid door het aanvoeren van (niet aan tegenspraak voorgelegde) rechtspraak ter staving van de beslissing, miskent het personeelslid de draagwijdte van de rechten van verdediging. Niet elk stuk van rechtsleer en rechtspraak dat ter staving wordt aangebracht in een tuchtbeslissing dient expliciet aan tegenspraak te zijn onderworpen, en al zeker niet in een rechtstelsel dat niet werkt met *binding force of precedent*. De rechtspraak van de kamer van beroep is overigens op de website van Agodi – en dus op een openbare plaats – beschikbaar. Bovendien heeft het personeelslid de kans om zich voor deze kamer – die met devolutive

werking oordeelt – tegen de toepasbaarheid per analogie van de bewuste rechtspraak, zowel de gepubliceerde als de ongepubliceerde, te verdedigen. Hetzelfde geldt voor de specifieke artikelen uit het rechtspositiedecreet die in de tuchtbeslissing vermeld worden. Het tuchtverhoor maakt duidelijk dat het personeelslid wel degelijk bevraagd wordt over het feit of hij zich “correct” gedragen heeft en het belang van de school gediend heeft. Het vermelden van de wetsartikelen waaruit die elementen voortvloeien dient niet expliciet te gebeuren tijdens het verhoor – temeer daar er geen enkele twijfel bestond over het feit dat aan het personeelslid een miskennis van diens deontologische plichten werd verweten. A fortiori is dat het geval wanneer het personeelslid zich nadien voor de kamer nogmaals met devolutieve werking tegen de toepasbaarheid van de bewuste decreetsartikelen kan verweren.

4.12. De kamer van beroep ziet geen andere redenen om te besluiten dat de bestreden tuchtbeslissing tot stand is gekomen met schending van de bepalingen die het opleggen van de tuchtstraffen regelen noch van bepalingen die op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven of waardoor de beslissingen als niet bestaande moet worden beschouwd.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

Eerste tuchtfeit

5.1. De kamer neemt akte van het feit dat het personeelslid in september 2013 door het directiecomité ter verantwoording werd geroepen enerzijds wat betreft zijn gedrag naar vrouwelijke collega's toe en anderzijds wat betreft het voorgehouden ‘valse sollicitatiegesprek’ met een vrouwelijk personeelslid. Daarover bevraagd ter zitting verduidelijkt het personeelslid dat “de beide zaken” toen inderdaad aan bod zijn gekomen, en dat hem wat zijn gedrag toen werd verteld: “pas daar mee op”, “zoek niet altijd bevestiging”, en “doe niet zo klef”. De kamer neemt er tevens akte van dat die waarschuwingen betrekking hadden op een context binnen de school, gelet op het feit dat ze door het directiecomité besproken werden. De kamer van beroep neemt tevens akte van het feit dat – minstens impliciet – dit gesprek plaatsvond binnen een ruimere waarschuwing van (perceptie van) macht en daaruit voortvloeiende moeilijkheid om “neen” te zeggen door de betrokken vrouwelijke personeelsleden.

Immers, wat door het personeelslid als een normaal gesprek werd beschouwd, werd door het vrouwelijke personeelslid als een “sollicitatiegesprek” ervaren dat impact kon hebben op haar tewerkstelling (waarover meer in het vierde tuchtfact). In die omstandigheden is de kamer van mening dat het personeelslid een gewaarschuwd man was, zowel wat betreft het feit dat hij geen aanklappend gedrag ten aanzien van vrouwelijke personeelsleden meer mocht stellen, als wat betreft de perceptie van macht die hij kon uitstralen over die vrouwelijke collega’s. Het eerste tuchtfact dient in die context te worden bekeken.

5.2. Rekening houdend met bovenstaande waarschuwing, vindt de kamer het niet onredelijk dat een tuchtoverheid een deontologische inbreuk ziet in het onaangekondigd meenemen van een vrouwelijk personeelslid (mevrouw ...) naar een privésauna en het zich daar uitkleden – feiten waarvoor mevrouw ... uiteindelijk klacht neerlegt bij de politie. Ongeacht de vraag of mevrouw ... ter plekke instemde om naar binnen te gaan en zich eveneens uitkleedde (waarover fundamenteel betwisting bestaat in de getuigenissen van de partijen), is in elk geval duidelijk dat mevrouw ... ter plekke moest beslissen. Op voorhand was haar enkel gezegd dat ze iets “spannends en ontspannends” gingen doen voor haar verjaardag, wat voor de kamer onvoldoende communicatie is om de inhoud van het saunabezoek op voorhand te kunnen inschatten. Mevrouw ... verklaart zelf overigens dat ze het raar vond dat ze niet mocht weten waar ze naartoe gingen, wat voor de kamer een bewijs is dat zij op voorhand niet kon inschatten wat haar zou overkomen, en hoe zij daarop zou reageren (inclusief hoe zij “neen” zou zeggen, indien zij dat wenste). Dat mevrouw ... ooit verteld zou hebben op school dat zij geen schroom zou hebben voor een saunabezoek in een openbare sauna is hoe dan ook niet voldoende om daaruit af te leiden dat zij dan ook een privésauna, en dan nog wel met een andere man dan haar eigen man, zou zien zitten.

5.3. Ook duidelijk voor de kamer is dat die beslissing niet volledig vrijuit kon gebeuren. Niet alleen diende mevrouw ... plots en ter plekke te beslissen, bovendien werd er druk gezet op haar door het personeelslid om het “cadeau” te aanvaarden. Partijen betwisten de juiste omschrijving van de discussie die in de auto plaatsvond (het personeelslid zou volgens mevrouw ... (een beetje) kwaad, verslagen, boos of zelfs agressief gereageerd hebben toe zij weigerende binnen te gaan) – duidelijk is

wel dat er discussie was. De kamer acht het daarbij voldoende geloofwaardig dat het personeelslid erop gewezen heeft dat het saunabezoek duur was, reeds betaald was, en dat zij zich nu toch niet kon terugtrekken. De kamer merkt immers op dat het personeelslid ook in het verleden tegen een ander vrouwelijk personeelslid dit financieel argument reeds gebruikte om zich te beklagen over het feit dat zij geen gevolg gaf aan een door hem gemaakt privé afspraakje op restaurant. Na de waarschuwing die het personeelslid door het directiecomité gekregen heeft in 2013, kon van het personeelslid ergens in de periode tussen die waarschuwing en het incident met mevrouw ... dan toch verwacht worden dat hij voor zichzelf de rekening maakte dat dit type van financiële argumentatie door de kwalificatie van “aanklampend gedrag” (zoals het personeelslid het zelf benoemt) gevat werd, en dat het daardoor moeilijker werd om “neen” te zeggen.

Dat het personeelslid emotioneel kon reageren op een afwijzing, én uiteraard wenste dat zijn verjaardagscadeau kon doorgaan en hij mevrouw ... daartoe probeerde te brengen, ontkende hij tijdens de zitting ook geenszins. Samen creëren ze exact die context waarvoor het personeelslid in het verleden gewaarschuwd werd dat hij daarmee behoedzaam diende om te springen. De kamer kan dan enkel vaststellen dat er van behoedzaamheid en het creëren van afdoende mogelijkheid om “neen” te zeggen onvoldoende sprake was tijdens dit sauna-incident, en dat er met een combinatie van argumentatie en schuldgevoelens juist werd aangedrongen om telkens een stapje verder te gaan.

5.4. Dat het saunabezoek ter plekke nog verlengd is geweest (waarover opnieuw onduidelijkheid bestaat tussen de partijen of, door wie en hoe dit gebeurd is) kan de kamer evenmin van het tegendeel overtuigen. Wanneer het tuchtrechtelijk verwijt net luidt dat men iemand in een positie heeft gebracht waar die moeilijk “neen” kan zeggen ondanks eerdere waarschuwing om dat niet meer te doen, heeft dit betrekking op het ganse saunabezoek.

5.5. Dat het personeelslid vrij toegang gehad heeft tot haar GSM en niet om hulp heeft geroepen (waarover de versies opnieuw volledig uiteenlopen) kan de kamer evenmin van het tegendeel overtuigen. Niet alleen is de enkele SMS die verstuurd werd (“man, man, ik leef nog”) niet bepaald geruststellend te noemen, bovendien is de kamer

sowieso niet van oordeel dat aan het al dan niet versturen van berichten tot een bepaalde conclusie moet leiden. In de hypothese dat er effectief vrije toegang tot de GSM was, kan het niet-versturen van berichten even goed uit schaamte voortkomen, dan uit het feit dat mevrouw ... daar effectief uit vrije wil zou zitten. Het niet-versturen van berichten op zich kan de kamer dus noch van het ene, noch van het andere standpunt overtuigen. Hetzelfde geldt voor de – verbale en digitale – communicatie die tussen mevrouw ... en het personeelslid nadien nog werd uitgewisseld. Indien dergelijke communicatie onmiddellijk nadien nog vriendschappelijk verliep vooraleer de situatie escaleerde, kan dit zowel het gevolg zijn van een vrijwillig saunabezoek als het gevolg van het feit mevrouw ... “in een waas leefde” onmiddellijk na de feiten, “verward was”, “alles zo vlug mogelijk wilde vergeten” en bijgevolg “zo gewoon mogelijk probeerde te doen”, zoals mevrouw ... zelf getuigt. De communicatie die tussen mevrouw ... en het personeelslid gevoerd werd onmiddellijk na de feiten, kan de kamer dus noch van het ene, noch van het andere standpunt overtuigen. De bijkomende getuigenissen van collega’s ... en ... steunen echter alvast de getuigenis van mevrouw

5.6. Blijft bijgevolg de vaststelling dat het personeelslid mevrouw ... in een positie gebracht heeft waarvoor hij op voorhand gewaarschuwd was om dat niet meer te doen met vrouwelijke personeelsleden. Dit op zich volstaat voor de kamer voor een tuchtrechtelijke inbreuk, ongeacht het verdere verloop van het saunabezoek, en ongeacht de communicatie die partijen onmiddellijk volgend op het saunabezoek met elkaar voerden. Dat mevrouw ... na de feiten daar een fundamenteel andere interpretatie aan geeft dan het personeelslid en klacht neerlegt bij de politie, was met andere woorden een risico dat het personeelslid zelf gecreëerd heeft door de eerdere waarschuwing van zijn directie onvoldoende in acht te nemen. Ongeacht of mevrouw ... dit nu deed voor haarzelf of om haar relatie te redden (zoals het personeelslid voorhoudt), in elk geval is duidelijk dat mevrouw ... achteraf wenste dat het incident nooit gebeurd was, en dat het personeelslid op voorhand gewaarschuwd was dat hij die gevoelens bij vrouwelijke personeelsleden kon opwekken door diens “aanklappende gedrag” en de perceptie van macht die het moeilijker maakte om “neen” te zeggen.

5.7. De Kamer begrijpt uit het pleidooi van het personeelslid dat de waarschuwing van het directiecomité uit 2013 toen goed aangekomen is en dat het personeelslid sindsdien zich anders heeft opgesteld. Echter is het voor de kamer óók duidelijk dat de waarschuwing van het directiecomité niet tijdsgebonden was en dat dit een aandachtspunt voor de volledige periode van tewerkstelling van het personeelslid inhield. Het gedrag van het personeelslid ten aanzien van mevrouw ... in 2020, werd dus nog wel degelijk gevat door de gegeven waarschuwing.

5.8. Verzoeker voert aan dat hij geen daadwerkelijke macht heeft over het personeelslid, aangezien zij behoort tot de kuisploeg en hij ... is. Echter was dit in 2013 ook reeds zijn verweer voor het directiecomité toen hij betoogde dat hij geen sollicitatiegesprekken kon voeren, en dat nam niet weg dat toen ook een waarschuwing werd gegeven aangezien een andere perceptie gewekt werd ten aanzien van het vrouwelijke personeelslid. Het personeelslid diende dus te beseffen dat, gelet op diens anciënniteit en positie als ... binnen de school, dit anders aanvoeld kan worden door jonge startende vrouwelijke personeelsleden, én dat hij die perceptie zelf ook aanwakkert (waarover meer in het vierde en vijfde tuchtfeit) zodat hij slecht geplaatst is om dit verweer te brengen. In dit concrete geval was het personeelslid bovendien ook nog verhuurder van mevrouw ..., wat hem bovenop de waarschuwing van 2013, nog extra waakzaam had dienen te maken dat mevrouw ... (die ook als huurster van hem afhankelijk was), in een positie stond die het moeilijk maakt om “neen” te zeggen. Het onderhouden van een vriendschappelijke band tussen beide personeelsleden is geenszins onverzoenbaar met een dergelijke perceptie van macht en afhankelijkheid volgens de kamer, wel integendeel. Zoals in het vijfde tuchtfeit wordt besproken, maakt dit juist een patroon uit in hoofd van het personeelslid.

5.9. Dat er sprake zou zijn van “een beschadigingsoperatie” en dat het personeelslid in werkelijkheid slachtoffer zou zijn van mevrouw ..., is een bewering die in de ogen van de kamer op geen enkele wijze wordt bewezen. Dat mevrouw ... samen met haar klacht bij de politie over het sauna-incident ook andere belastende feiten over het personeelslid (tweede tenlastelegging) aanhaalt ten aanzien van de tuchtverheid, vindt de kamer geen abnormaal gedrag dat als beschadigingsoperatie moet worden gekwalificeerd. Wie een boekje opendoet, doet wel vaker ineens het hele boekje open. Dat bewijst op zich enkel dat er (in de ogen van de klager) een boekje is om open te

trekken – niet dat er kwaadaardige intentie om te beschadigen achter zou zitten, laat staan dat dit dan nog eens de geloofwaardigheid van de aangehaalde feiten op zich zou ontkrachten. Voor de goede orde: de kamer acht de tweede tenlastelegging overigens wel degelijk *niet* bewezen – maar wel omwille van andere redenen.

5.10. Dat dit eerste tuchtfait zich enkel in de privérelatie tussen het personeelslid en mevrouw ... heeft voorgedaan, volgt de kamer niet. Het betreffen feiten waarvoor reeds een eerdere waarschuwing, in de werksfeer, door het directiecomité, werd gegeven aangezien het aanklampende gedrag van het personeelslid ten aanzien van een andere vrouwelijke collega ook in het verleden een impact had op de goede schoolwerking. Die feiten blijken nu opnieuw een impact te hebben op de goede schoolwerking aangezien mevrouw ... niet meer naast het personeelslid wil werken en het schoolbestuur zich genoodzaakt voelt om een tuchtonderzoek te voeren om de omvang van het probleem en de potentieel betrokken vrouwelijke collega's bloot te leggen.

Dat mevrouw ... (directielid) in het verleden zou hebben gesteld dat seksuele relaties het privéleven betreffen, kan niet wegnemen dat minstens ten aanzien van gedrag gesteld door het betrokken personeelslid dit privégebeuren overstegen werd en de werkcontext binnengetroden werd, gelet op de bespreking binnen het directiecomité in 2013 en de waarschuwing ten aanzien van vrouwelijke collega's die toen werd geuit.

5.11. Om de hierboven gestelde redenen sluit de kamer van beroep zich aan bij de tuchtrechtelijke kwalificatie en verdere motivering daarvan die de tuchtoverheid aan dit eerste tuchtfait heeft gegeven in de bestreden beslissing.

Tweede tenlastelegging

5.12. De tweede tenlastelegging betreft in essentie de schending van het ambtsgeheim, doordat het personeelslid informatie die hij als ... verkreeg zou hebben doorgespeeld aan mevrouw ..., ondanks het feit dat deze informatie door de discretieplicht gevat werd. De kamer heeft er begrip voor dat de tuchtoverheid de tenlastelegging bewezen achtte, temeer daar het personeelslid personeelsleden met naam noemde en zelf ook

goed bleek te beseffen dat hij daarmee een lijn overschreed, aangezien hij mevrouw ... op het hart drukte hierover niet te spreken. Dat de tuchtoverheid (en bij uitbreiding mevrouw ... zelf ook, gelet op haar getuigenis in het tuchtonderzoek) hier een tuchtrechtelijke inbreuk in zagen, is dan ook niet onbegrijpelijk. Toch volgt de kamer na enig beraad de tuchtrechtelijke kwalificatie niet, voor de redenen hieronder.

5.13. De kamer heeft begrip voor het feit dat het personeelslid en mevrouw ... naast collega's ook vrienden waren. Het is begrijpelijk dat iedereen (en dus ook leerkrachten) soms de nood voelt om het hart te luchten met iemand die men vertrouwt en die het probleempunt inhoudelijk voldoende kan vatten om een nuttig gesprek hierover te voeren, zeker wanneer de gemoedsrust ten zeerste beroerd wordt. Alle mogelijke gevoelige gesprekken afblokken tussen leerkrachten onderling die toevallig ook elkaars goede vrienden zijn omwille van de discretieplicht, is daarom een brug te ver voor de kamer. De inhoud en context van zo'n gesprek wordt dan bepalend. In dit geval ging het gesprek om het verdwijnen van personeelsmandaten in het komende schooljaar. Mevrouw ... haar mandaat stond niet op de helling en zij was dus geen onmiddellijk betrokken partij. Het personeelslid heeft haar gevraagd om met de informatie vertrouwelijk om te gaan. Maar bovenal betrof het sowieso informatie die binnen de bredere schoolwerking kon worden verondersteld bekend, of minstens vermoed te zijn. Dat een dalend leerlingenaantal zal leiden tot het verdwijnen van middelen en personeelsomkadering, kan bezwaarlijk een grote verrassing zijn geweest in de school (ongeacht de tegenstrijdige informatie die de kamer kreeg over de mate van concrete bekendheid hiervan binnen de school of over de correctheid van de communicatie). Het geheel van die elementen overtuigt de kamer dat een tuchtrechtelijke sanctie voor de tweede tenlastelegging niet aan de orde is.

5.14. De kamer overweegt weliswaar ook dat – gelet op de perceptie van macht waarop in het eerste tuchtfeit gewezen werd – het bijzonder ongelukkig is dat het betrokken personeelslid gevoelige informatie deelt. Het delen van 'geheimen' waarvan dan gevraagd wordt om die niet te verklappen kan immers juist de perceptie aanwakken dat het personeelslid binnen de school gewicht heeft, en dus macht uitoefent. Het is ook een techniek om personeelsleden aan zichzelf te 'binden', zoals de tuchtoverheid in het vijfde tuchtfeit aanhaalde. In die zin lijkt het tweede tuchtfeit volstrekt bij tenlastelegging 1, 3, 4 en 5 aan te sluiten. Maar in relatie tot dit tweede

tuchtfeit acht de kamer dit gegeven op zich onvoldoende om het tweede feit als tuchtfeit te kwalificeren.

Derde en vierde tenlastelegging

5.15. Het derde en vierde tuchtfeit betreffen feiten uit het verleden, waarvoor het directiecomité in 2013 het personeelslid reeds terecht wees dat hij zijn gedrag in de toekomst diende aan te passen. Vooreerst zou het personeelslid ten aanzien van een vrouwelijke collega, mevrouw ... grensoverschrijdend aanklampend gedrag hebben vertoond om privé-afspraken te maken, zonder daarbij op een deontologisch aanvaardbare manier een “neen” te aanvaarden. Bovendien zou hij ook een vals sollicitatiegesprek hebben gehouden met mevrouw ..., ondanks het feit dat dit niet tot zijn bevoegdheid behoorde, daarmee de perceptie wekkend dat hij over haar professionele toekomst kon beslissen.

5.16. Daarover bevraagd ter zitting, blijkt er geen enkel bewijs te zijn dat de feiten in kwestie door het directiecomité werden doorgegeven aan de tuchtoverheid, laat staan dat er al een tuchtprocedure zou gevoerd zijn. Van een verjaring is dan ook geen sprake. Van een grote tegenstrijdigheid in het gedrag van de toenmalige directie, en de huidige tuchtoverheid is evenmin sprake: beide instanties achtten het gedrag van het personeelslid niet aanvaardbaar. Dat het directiecomité de zaak in 2013 niet geëscaleerd heeft naar de tuchtoverheid, neemt niet weg dat zij wel de noodzaak zagen om in te grijpen, zij het dan op een andere informele wijze. De voorgehouden discrepantie in beoordeling van de feiten betreft dus vooral een inschatting van de juiste aanpak om met de feiten om te gaan, veeleer dan dat ze werkelijk diametraal tegen elkaar in zouden gaan. Die vaststelling is relevant voor de kamer, aangezien het personeelslid voorhoudt dat de feiten thans – zoveel jaar na de feiten – niet meer weerlegd kunnen worden, terwijl dat in 2012-2013 wel het geval zou zijn geweest. Aangezien de ten laste gelegde feiten wel degelijk (buiten elk tuchtcircuit om) besproken zijn geweest in 2013, vlak na de feiten dus, en dat ook op dat moment het personeelslid het directiecomité er niet van kon overtuigen om hem niet terecht te wijzen over zijn “aanklampende gedrag”, acht de kamer het weinig geloofwaardig dat deze tuchtprocedure er fundamenteel anders zou hebben uitgezien mocht zij onmiddellijk na de feiten zijn gevoerd. Hoe dan ook ziet de kamer niet in waar het

personeelslid met die vermeende schending van de rechten van verdediging naartoe wil, wanneer hij geenszins ontkent dat zijn gedrag ten aanzien van mevrouw ... op dat moment inderdaad “aanklampend” was.

5.17. Het personeelslid betwist niet dat zijn gedrag ten aanzien van mevrouw ... aanklampend was. Wel wordt aan de kamer gevraagd om rekening te houden met de “grondslag” van die “aanklamping”. Meer specifiek wordt aan de kamer gevraagd te erkennen dat een voorgehouden thematiek van depressie volstaat om dit gedrag de kwalificatie van tuchtfeit te ontnemen. De kamer is van oordeel dat een thematiek van depressie niet *ipso facto* met zich meebrengt dat er geen tuchtfeiten meer gepleegd zouden kunnen worden. Dit concrete geval beoordelend, blijkt er enerzijds sprake van een langdurige gedraging ten aanzien van mevrouw ... en niet van een eenmalige vergissing, en anderzijds van een ziektebeeld dat niet van die aard was dat het personeelslid niet meer kon functioneren binnen de school. Dat sterkt de kamer in de overtuiging dat een tuchtrechtelijke kwalificatie zich wel degelijk opdringt. Bovendien blijkt de houding van “aanklampend gedrag” ook niet volledig gelinkt te kunnen worden aan de voorgehouden depressie, zo getuigt het eerste tuchtfeit, evenmin als het gebruiken van de (perceptie van) macht om vrouwelijke personeelsleden in een situatie te brengen waar zij moeilijk “neen” kunnen zeggen. Ook op een moment waar de thematiek van depressie niet meer aan de orde was (namelijk in 2020), ging het personeelslid nog steeds tot dergelijk gedrag over ten aanzien van mevrouw ... In het vijfde tuchtfeit zal worden aangehaald dat dit gedrag ook nog ten aanzien van twee andere jonge vrouwelijke collega’s werd gesteld, gespreid door de tijd. Ook het vermelden van de dure kostprijs van de privé afspraak (in het geval mevrouw ... nadat zij weigerde om mee te gaan op een restaurantafspraak terwijl reeds een voorschot betaald was, in het geval van mevrouw ... op het moment dat zij zich beraadde over de vraag of zij zou ingaan op de afspraak) is een opvallende gelijkenis in het gedrag van het personeelslid, die voor de kamer getuigt van de druk die hij op vrouwelijke personeelsleden legt, ook op een ogenblik dat er geen sprake meer is van een depressie.

5.18. Er bestaat fundamenteel betwisting over de vraag of mevrouw ... zelf ook tot tweemaal toe seks met het personeelslid gevraagd heeft op een gegeven ogenblik. De kamer is van oordeel dat dit betwiste gegeven hoe dan ook niet wegneemt dat het

gedrag van het personeelslid nog steeds deontologisch ongepast kan zijn. Het ene sluit het andere op geen enkele wijze uit.

Ook of het personeelslid al dan niet gelijkaardig gedrag naar een tandartsassistente of naar personeelslid ... zou hebben gesteld, is irrelevant voor de beoordeling van dit tuchtfeit. De kamer heeft geen nood aan indirect bewijs via een ‘patroon’, aangezien de feiten op zich reeds bewezen geacht werden.

5.19. Of er sprake was een daadwerkelijke, dan wel een percipieerde gezagsrelatie waardoor mevrouw ... geen “neen” durfde te zeggen, dan wel of mevrouw ... daarentegen gewoon medelijden had met zijn depressie en daarom geen expliciete “neen” wilde zeggen, verandert op zich evenmin iets aan het feit dat het personeelslid zich te aanklampend heeft gedragen ten aanzien van mevrouw ... Op zich volstaat dit voor de kamer reeds om het derde tuchtfeit als bewezen te beschouwen, los van het “mogelijk” misbruik van gezagsrelatie dat de tuchtbrief vermeldt. In de volgende paragraaf zal de kamer van beroep weliswaar aangaande het vierde tuchtfeit voor bewezen achten dat het personeelslid wel degelijk zichzelf in een gezagsrelatie ten aanzien van mevrouw ... wenste te plaatsen, of toch minstens die indruk wenste te wekken ten aanzien van mevrouw ... In het eerste en vijfde tuchtfeit blijkt zulk gedrag geen eenmalig gegeven te zijn. De aangehaalde redenen van misbruik van (gepercipieerde) gezagsrelatie ten aanzien van dit derde tuchtfeit, zoals beschreven in de tuchtbeslissing, komen de kamer van beroep dan ook geloofwaardig voor.

5.20. Inderdaad, wat betreft het vierde tuchtfeit (het valse sollicitatiegesprek ten aanzien van mevrouw ...) meent de kamer dat de feiten voldoende voor zich spreken, zodat er geen sprake is van een schending van de rechten van verdediging omwille van het tijdsverloop. De voorgelegde mails en SMS-en geven duidelijk weer dat mevrouw ... “op gesprek moet komen” bij het personeelslid omtrent haar “skills en motivatie” in het kader van haar “specifieke opdracht” voor 2013-2014. In de uitwisselingen van 16 mei 2013 blijkt dat het gaat over de invulling van de opdrachten voor 2013-2014, dat er mogelijks een “opportuniteit” voor mevrouw ... zich zou voordoen, en dat “we” (daarin begrepen dus het personeelslid, die het bericht schrijft) met de prognoses voor die invulling voor 2013-2014 bezig waren. Hoe mevrouw ... dat anders moet interpreteren dan als een sollicitatiegesprek, is voor de kamer een

raadsel. Indien het personeelslid geen daadwerkelijk gezag of bevoegdheid had om het mandaat in te vullen (of het bewuste mandaat zelfs niet zou bestaan), geeft het gebruik van “we” ontegensprekelijk de perceptie dat hij wel die macht had. Dat mevrouw ... met dat gesprek “confidentieel” moest omgaan, versterkt nog die indruk. De kamer van beroep acht de getuigenis van mevrouw ... aangaande dit vierde tuchtfact dan ook volstrekt geloofwaardig.

5.21. Of eenzelfde fact zich ook ten aanzien van mevrouw ... en mevrouw ... heeft voorgedaan, wat betwist wordt, is in deze dan ook niet relevant aangezien de kamer geen nood heeft aan een dergelijk ‘patroon’ als indirect bewijs. De getuigenis van de heer ..., is evenmin noodzakelijk hiervoor. Hoe zijn “moeilijke periode” (cfr. supra, de depressie van het personeelslid) een afdoende verklaring kan zijn voor dit gedrag of daar de tuchtrechtelijke kwalificatie aan kan ontnemen, zoals het personeelslid beweert, is voor de kamer een raadsel.

5.22. De kamer volg dus de tuchtrechtelijke kwalificatie die de tuchtoverheid in de bestreden beslissing beschrijft.

Hoewel de verjaring dus niet is ingetreden voor het derde en vierde tuchtfact, houdt de kamer van beroep wel rekening met het tijdsverloop sinds het verstrijken van de feiten, en de niet-tuchtrechtelijke ingebedde waarschuwing die op basis daarvan werd geuit (cfr. hieronder – proportionaliteit van de tuchtsanctie).

Vijfde tenlastelegging

5.23. In de vijfde tenlastelegging wordt ten kwade geduid dat het gedrag van het personeelslid ten aanzien van de hierboven besproken twee vrouwelijke collega’s, deel uitmaakt van een wederkerend patroon ten aanzien van méér collega’s. De kamer begrijpt dit als zou het personeelslid o.a. nieuw aangestelde vrouwelijke personeelsleden benaderen, die aan hem binden (door als verhuurder op te treden, geheimen toe te vertrouwen, ongevraagd de orde in hun klas te komen bewaken, perceptie te wekken dat hij over hun professionele toekomst kon beslissen), daarop privé-afspraken proberen te maken, en ten slotte emotioneel reageren indien ze die afwijzen zodat het voor hen moeilijker wordt om “neen” te zeggen, waardoor zij zich

“geclaimd” of zelfs “gekraakt” voelen. Het gaat daarbij om jonge, beginnende, vrouwelijke leerkrachten. Daartoe wordt, naast de hierboven besproken feiten, in hoofdorde gesteund op getuigenissen van mevrouw ... en mevrouw ...

5.24. De kamer kan er niet aan voorbij gaan dat voor minstens twee personeelsleden (mevrouw ... en mevrouw ...) dit gedrag reeds bewezen werd geacht. In de getuigenissen van de andere personeelsleden zitten opvallende gelijkenissen met deze bewezen feiten. De vraag om naar de sauna te gaan is bijvoorbeeld een wederkerend gegeven. Mevrouw ... getuigt bovendien dat hij bedreigd heeft dat zij haar job zou verliezen, net zoals mevrouw ... Zowel mevrouw ... als ... getuigen van veelvuldige SMS-en met vragen tot privé afspraken, de heer ... getuigt (over mevrouw ...) dat het personeelslid haar “benaderde en mentaal uitputte” en mevrouw ... getuigt zelf dat zij zich “gekraakt” voelde. Wanneer mevrouw ... getuigt dat ze daardoor geen kleding meer durft dragen op school, en mevrouw ... getuigt dat ze om die reden de school verlaten heeft, dan neemt de kamer van beroep die getuigenissen zeer ernstig. Dat die getuigenissen slechts geleidelijk aan naar boven komen, wanneer daarover bevraagd, en dat de getuigenissen emotioneler worden naarmate de vrouwelijke personeelsleden er langer over nadenken, stelt voor de kamer de geloofwaardigheid ervan niet in vraag – integendeel zelfs. Dergelijke houding lijkt juist in lijn met de perceptie bij de betrokken personeelsleden dat er daadwerkelijk een lijn werd overtreden in het verleden, en dat men eindelijk daarover gehoord en geloofd wordt. Dat andere personeelsleden geenszins van dergelijke gedrag getuigen, trekt de geloofwaardigheid ervan evenmin in twijfel. De tuchtoverheid heeft nooit gesteld dat het personeelslid dit ten aanzien van elke vrouwelijke collega zou doen – wel dat hij meermaals een jonge vrouwelijke collega daartoe uitpikte. Dat sommige vrouwelijke collega’s getuigen van grensoverschrijdend gedrag en anderen niet, is dan een logische consequentie daarvan.

5.25. Gelet op het bovenstaande, acht de kamer van beroep de tenlastelegging en kwalificatie ervan, zoals die bewezen wordt geacht in de bestreden tuchtbeslissing, geloofwaardig. De kamer is het er samen met de tuchtoverheid ook over eens dat dit een ernstig tuchtfeit is, met grote weerslag op de school.

Wat betreft de proportionaliteit van de tuchtsanctie

5.26. De kamer heeft hierboven vastgesteld dat het personeelslid in het verleden gewaarschuwd werd door zijn directie voor zijn gedrag naar vrouwelijke personeelsleden toe, doch dat hij recent opnieuw dergelijk gedrag gesteld heeft ten aanzien van een vrouwelijke collega. Het gevolg daarvan is dat het personeelslid een klacht bij de politie heeft neergelegd en dat de tuchtoverheid een tuchtvervolgning heeft ingesteld. Het vrouwelijke personeelslid in kwestie weigert nog verder tewerkgesteld te worden in hetzelfde gebouw, en verschillende andere collega's zijn verhoord moeten worden om de omvang van de feiten te kunnen vaststellen aangezien er sprake leek te zijn van een 'patroon'. Dat zijn op zich reeds ernstige feiten, met ernstige gevolgen.

5.27. In het verleden heeft de kamer reeds meermaals geoordeeld dat een waarschuwing door de school tot een verhoogde waakzaamheid bij het personeelslid dient te leiden, hetgeen op zijn beurt dan weer de proportionaliteit van de tuchtsanctie kan beïnvloeden indien men toch opnieuw in de fout gaat. Ondanks de waarschuwing en verwachte verhoogde waakzaamheid, werd hier niet gekozen voor de zwaarste tuchtsancties, wel voor een schorsingsperiode. De kamer acht dit proportioneel, en komt tot een gelijkaardig oordeel. Wanneer een gewaarschuwd man gedurende lange tijd gevolg lijkt te hebben gegeven aan die waarschuwing, maar finaal hervalt, dan is het geenszins disproportioneel om éérs de rust te laten weerkeren en nadien opnieuw een nieuwe kans te gunnen aan het personeelslid – wel integendeel.

5.28. De kamer houdt er rekening mee dat het tweede en derde tuchtfeit – hoewel nog niet tuchtrechtelijk gesanctioneerd – wel minstens gedateerd zijn en reeds aanleiding hebben gegeven tot een niet-geformaliseerde waarschuwing. De kamer houdt er ook rekening mee dat na het opleggen van die waarschuwing geen nieuwe tuchtfeiten meer gemeld zijn gedurende meerdere jaren, hetgeen ook de tuchtoverheid zelf er kennelijk van overtuigd heeft dat de arbeidsrechtelijke band naar de toekomst toe niet moet worden doorgeknipt en dat het personeelslid wel degelijk nog zijn functie kan vervullen op school. De feiten zijn gezamenlijk ernstig genoeg dat er geen reden is tot het opleggen van een lichtere tuchtstraf dan de schorsing. Maar die elementen brengen de kamer er wel toe om de duur van de schorsing te milderen in die zin dat de weerslag op het schoolgebeuren voor het schooljaar 2021-2022 minimaal wordt,

en dat zowel schoolbestuur als personeelslid met een nieuwe lei kunnen starten aan het schooljaar. De duur van de schorsing wordt daarom gewijzigd om te eindigen op 15 augustus 2021.

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 de schorsing voor de periode van 7 maanden.

Artikel 2 (met unanimiteit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs legt de tuchtmaatregel van de schorsing tot en met 15 augustus 2021 op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 10 maart 2021.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

De heren Hans De Becker en Günther De Praitere, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

De heren Marc Borremans en Filip Vandenberghe, vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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

Secretaris,
Karen De Bleeckere

Voorzitter,
Kurt Willems