

BESLISSING

GVO / 2021 / 7 / ... / 2 juni 2021

Inzake : ...,

Verzoekende partij

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

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief van 7 mei 2021 tekent ... beroep aan tegen het haar per aangetekende brief van 3 mei 2021 bevestigde ontslag om dringende reden van 30 april 2021. Het beroepsschrift luidt als volgt: "Naar aanleiding van de in bijlagen vermeende gebeurtenissen, wens ik beroep aan te tekenen tegen de beslissing van ontslag zonder opzegging om dringende redenen door de inrichtende macht, vzw"

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sedert 23 april 2020 in dienst als tijdelijk personeelslid en tewerkgesteld als leraar

Met een ter post aangetekende brief van 3 mei 2021 wordt bevestigd dat zij op 30 april 2021 zonder opzegging om dringende redenen werd ontslagen uit het wervingsambt van leraar, en dat zij vanaf de dag van het ontslag preventief geschorst wordt tot dat het ontslag definitief is.

Wanneer dit ter post aangetekende brief verzoekende partij heeft bereikt, blijkt niet uit het dossier.

Op 5 mei 2021 motiveert de inrichtende macht per aangetekende brief het ontslag om dringende reden. De dringende reden voor dit ontslag blijkt uit volgend relaas:

“Directeur pedagogisch en personeelsbeleid, ..., heeft op 21 april 2021 uw les in de klas ... bezocht als eerste evaluator. De beoordeling was negatief. Er werden werkpunten geformuleerd. Tijdens het feedbackgesprek met ... op 26 april 2021 bleek dat u de negatieve beoordeling over de les niet kon aanvaarden. U zei o.m. dat u een goede leerkracht bent, dat de leerlingen uit uw hand eten en u graag zien, dat u overweegt om er de brui aan te geven.

Op 29 april 2021 gaf u de eerste keer terug les na het lesbezoek aan de klas

Er deed zich een ernstig incident voor in uw klas. U lag aan de oorsprong van dit incident en door uw onprofessioneel en ongepast gedrag liep dit volledig uit de hand. U bleef het conflict opzoeken en het vuur aan de lont steken.

In de verklaringen van de leerkrachten ... en ..., en van de leerlingen ... en ... wordt het incident beschreven. Hierna volgt een samenvatting:

... was zeer ernstig toen ze in de klas kwam en niet reageerde op de leerlingen. Leerlingen vroegen haar wat er aan de hand was. ... wilde weten wie er tegen ... gezegd had dat hij/zij niets had bijgeleerd tijdens de les vorige week. ... bevestigde dat zij dat gezegd had. ... werd zeer boos en begon te roepen tegen ..., ze was helemaal doorgeslagen en zei: Ik maak u het leven zuur, ik ga u dit betaald zetten, hier ga je voor boeten.

... zei tegen ... dat ze rustig aan moest doen maar het werd alleen maar erger. ... is voor ... gaan zitten om haar te beschermen. ... was boos en weigerde de klas te verlaten. ... is de gang op gelopen en heeft al roepend en fel kloppend op de deur van een andere klas de hulp ingeroepen van andere leerkrachten. Leerkrachten ... en ... kwamen en zagen dat de klas op stelten stond. ... vraagt aan ... om mee naar buiten te komen. ... weigert en zegt dat ze ... niet alleen laat met De andere leerlingen zeggen dat ... juist heeft bedreigd. ... wordt boos en roept dat dit niet waar is en dat ze les wil geven. ... vraagt aan ... om op de gang te gaan zodat alle partijen tot rust kunnen komen. ... weigert en begint opnieuw te roepen naar de leerlingen. ... staat recht en gaat neus aan neus staan. ... blijft roepen en langs ... gaan om zo haar middenvinger

naar ... op te steken en nog enkele verwensingen te roepen. ... wordt furieus en duwt enkele stoelen opzij. ... stuurt ... naar huis omdat ze niet meer in staat is om les te geven.

Uit deze feiten blijkt dat de handelingen van ... haaks staan op het opvoedingsproject van de school. Ze gebruikte dreigende taal naar leerlingen, zocht het conflict op en wou revanche. Ze maakte de situatie erger door haar gedrag en uitspraken. Het is mogelijk dat leerling ... ook in de fout ging zoals ze aangeeft in haar verslag over de feiten. Maar dat is geen rechtvaardiging voor haar onprofessioneel en ongecontroleerd gedrag waardoor de situatie escaleerde. Ze negeerde de tussenkomsten en de goede raad van haar collega's".

De kennisgeving van de motieven voor het ontslag om dringende reden van 5 mei 2021 wordt door de verwerende partij afgerond met de mededeling dat het personeelslid tegen het ontslag om dringende redenen binnen de vijf kalenderdagen met een aangetekende brief gemotiveerd beroep kan aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep overeenkomstig artikel 25 van het Decreet Rechtspositie.

Wanneer dit aangetekend schrijven met de motivering van het ontslag om dringende reden de verzoekende partij heeft bereikt, blijkt niet uit het dossier maar er mag worden aangenomen dat dit schrijven haar ten vroegste de volgende dag, dit is op 6 mei 2021, heeft bereikt.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende brief van 11 mei 2021 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting. Er werden geen leden van de Kamer van beroep gewraakt.

Met een schrijven van 12 mei 2021 wordt de zittingsdatum bevestigd.

Met een e-mail van 20 mei 2021 maakt de verwerende partij een verweer over alsook enkele bijkomende stukken.

Met een e-mail van 21 mei 2021 maakt verzoekende partij bijkomende stukken over. Zij schrijft dat de bijkomende motivering voor haar beroep te vinden is in de bijgevoegde bijkomende stukken. In die bijkomende stukken zit een brief van ... aan de onderzoeksrechter in verband met de slagen haar toegediend door de leerlinge Verder mailde verzoekende partij op die dag het volgende naar de secretaris van Kamer van Beroep van het gesubsidieerd vrij onderwijs: "Geachte secretaris ..., Hierbij wilde ik graag nog meer informatie toevoegen aan mijn e-mail van deze morgen. In die mail bezorgde ik u de motivering van mijn

aantekening van beroep. De reden van de laattijdige verzending van deze motivering is dat ... elk constructief gesprek met mijn vakbondsafgevaardigde doelbewust blokkeerde. Zo was ik er wel degelijk van op de hoogte dat mijn beroep BINNEN de 5 werkdagen (vrijdag 7 mei laatstleden) verzonden moest zijn. Mijn vakbondsafgevaardigde had ... vóór deze beslissing om beroep aan te tekenen, een dringende vraag gesteld maar ... besliste om pas op dinsdag 11 mei laatstleden te antwoorden. Dit is een bewuste keuze geweest van ... zodat ik geen gelegenheid meer had om beroep aan te tekenen. Mijn beslissing om al dan niet beroep aan te tekenen hing immers af van zijn antwoord... Ik dank u alvast voor het in rekenschap nemen van deze informatie. Met de meeste hoogachting ...”.

Er werden geen getuigen opgeroepen.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

3.1. Uit de niet weersproken stukken van het dossier blijkt dat het incident in de klas waarbij verzoekende partij was betrokken zich heeft voorgedaan in de loop van donderdag 29 april 2021. Als bevoegde vertegenwoordiger heeft de gedelegeerd bestuurder van de inrichtende macht, ... reeds op donderdagavond 29 april 2021 kennis gekregen van de aan verzoekende partij verweten ernstige tekortkoming. Verder wordt niet betwist dat de afgevaardigde bestuurder van de inrichtende macht verzoekende partij op vrijdag 30 april 2021 het ontslag om dringende reden tijdens een telefoongesprek heeft meegedeeld. Het ontslag op zich is een eenzijdige vormvrije rechtshandeling (bv. Cass. 15 juni 1981, *Arr. Cass.* 1981, 1179, nr. 588). Maar het vormvrije karakter van het ontslag neemt niet weg dat het een mededelingsplichtige receptieve rechtshandeling is, wat betekent dat in beginsel de kennisgeving van de eenzijdige wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen de geadresseerde moet bereiken (Cass. 11 mei 1981, *RW* 1981-82, 2837; K. Salomez, “Het begrip ontslag in het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht”, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 8, Intersentia, 2010, 7-8). Artikel 25, lid 2, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (verder verkort Rechtspositiedecreet) betreffende het ontslag om dringende reden bepaalt het volgende: “Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert **ten minste drie werkdagen** bekend is aan de inrichtende macht of zijn gemandateerde”.

Het ontslag om dringende reden werd in casu dus tijdig gegeven.

3.2. Artikel 25, lid 3, van het Rechtspositiedecreet bepaalt verder betreffende de motivering van het ontslag om dringende reden: “Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag”.

Het ontslag werd mondeling gegeven op vrijdag 30 april 2021. De volgende dag, zaterdag 1 mei 2021 is een feestdag en de dag nadien 2 mei 2021 een zondag. De beide dagen zijn geen werkdagen. De inrichtende macht heeft de aangetekende brief met de redenen voor het onmiddellijk ontslag, verzonden woensdag 5 mei. Maandag 3 mei tot en met woensdag 5 mei zijn wel werkdagen. De inrichtende macht heeft de kennisgeving van de motieven voor het ontslag om dringende reden dus tijdig verricht.

3.3. Het ontslag om dringende heeft geen onmiddellijke uitwerking aangezien het betrokken personeelslid vanaf de dag van het ontslag door de werkgever preventief bij hoogdringendheid wordt geschorst overeenkomstig artikel 67 Rechtspositiedecreet, zonder dat het personeelslid tegen deze preventieve schorsing beroep kan aantekenen, zoals blijkt uit artikel 67bis Rechtspositiedecreet.

3.4. Betreffende de mogelijkheid beroep aan te tekenen en het tijdstip van het aantekenen van het beroep bepaalt artikel 24, lid 4 van het rechtspositiedecreet het volgende: “ Het personeelslid kan binnen vijf **kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende redenen** met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht moet vanaf het moment waarop het ontslag gegeven is, het personeelslid met onmiddellijke ingang preventief schorsen bij hoogdringendheid conform artikel 67. Die preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de beroepsprocedure is beëindigd, waarbij die periode nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft. Als het personeelslid geen beroep aantekent, beslaat de preventieve schorsing de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is

meegedeeld, tot het ogenblik dat de termijn om beroep aan te tekenen verstreken is”. Deze wetbepaling werd in het Rechtspositiedecreet ingelast door artikel VII.7 van Decreet XXIV betreffende het onderwijs van 25 april 2014.

Verder leest men in artikel 8 bis van het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs, verder verkort het Tuchtbesluit, dat “de brief waarbij de inrichtende macht het ontslag om dringende redenen, vermeld in artikel 25 van het decreet, meedeelt, de beroepsmogelijkheden moet vermelden. Bovendien, indien de beroepsmogelijkheden niet worden vermeld, begint de beroepstermijn, vermeld in artikel 25, vierde lid van het decreet, niet te lopen”.

Deze regeling in de onderwijswetgeving is een schrijnend voorbeeld van slechte en onduidelijke wetgeving die de rechtszekerheid aantast en de bescherming van de personeelsleden in het onderwijs tegen een ontslag om dringende reden aantast, zoals de huidige betwisting ook aantoonde. Meerdere interpretaties van de wetbepaling zijn mogelijk.

De eerste interpretatie is dat met de ontvangst van het ontslag wordt begrepen, de kennisgeving van het ontslag die verzoekende partij heeft bereikt. Aangezien het Rechtspositiedecreet niet bepaalt op welke wijze de werkgever het ontslag om dringende redenen aan de werknemer ter kennis dient te brengen, mag men er vanuit gaan dat het in beginsel een vormvrije eenzijdige rechtshandeling betreft en dat die ook mondeling kan gebeuren. In de Memorie van Toelichting bij het ontwerp Decreet Onderwijs XXIV leest men in die zin: “De voorgestelde aanpassing heeft dan ook tot doel dat het schoolbestuur het personeelslid onmiddellijk preventief moet schorsen van zodra het ontslag om dringende redenen is uitgesproken, en maakt ook duidelijk dat het eigenlijke ontslag pas effectief ingaat na het verstrijken van de beroepstermijn of nadat de kamer van beroep een definitieve uitspraak heeft gedaan” (*Parl. St. VI. Parl. 2013-14, nr. 2422/1, p. 47*). Het is ook deze interpretatie die wellicht voorzat bij de partijen in de onderhavige betwisting. Als vrijdag 30 april 2021 de dag was dat het mondeling gegeven ontslag werd ontvangen, was woensdag 5 mei 2021 van de volgende week voor de inrichtende macht de laatste werkdag om de motieven mee te delen. Verzoekende partij meende mogelijk dat 7 mei 2021 de laatste dag was van de 5 kalenderdagen om nog tijdig beroep aan te tekenen. Het begrip ‘kalenderdag’ is een ander begrip dan ‘werkdag’ en omvat in beginsel zon- en feestdagen en zelfs vakantiedagen.

Het te bekritisieren gebruik van het begrip ‘kalenderdagen’ om de termijn te bepalen om beroep aan te tekenen betekent dat de termijn van 5 kalenderdagen na ontvangst van het mondelinge ontslag in casu zou verstrijken op woensdag 5 mei 2021. Dit maakt het tijdig en gemotiveerd aantekenen van beroep onmogelijk omdat de motieven pas door verzoekende partij per aangetekende post zijn verstuurd op 5 mei 2021 en verzoekende partij die niet kon kennen. Deze interpretatie moet worden verworpen omdat ze de uitoefening van het recht een gemotiveerd beroep aan te tekenen volledig uitsluit, wat niet de bedoeling van de Vlaamse wetgever kan zijn geweest.

Een tweede mogelijke meer formele interpretatie is dat met het tijdstip van **de ontvangst van het ontslag om dringende redenen** bedoeld wordt, het tijdstip van de ontvangst van het schrijven met de kennisgeving van het ontslag om dringende reden of van de ontvangst van het schrijven met de bevestiging van het eerder gegeven mondelinge ontslag. Terecht werd geschreven dat hoewel het ontslag zelf niet aan vormvereisten is onderworpen, de werkgever er goed aandoet het eventueel mondelinge ontslag ook schriftelijk te bevestigen tegen ontvangstbewijs of per aangetekende post (E. Timbermont, *De rechtspositie van het onderwijspersoneel in de Vlaamse Gemeenschap*, Intersentia, 2021, 483). Dit laat vermoeden dat het ontslag toch niet zo vormvrij is dan in beginsel wordt verondersteld.

In casu heeft de werkgever het ontslag om dringende van 30 april bevestigd met een ter post aangetekende brief van woensdag 3 mei 2021. Deze bevestiging heeft de termijn om beroep aan te tekenen niet doen lopen, omdat de bevestiging de beroepsmogelijkheden **niet** vermeldde. Als de vermelding van de beroepsmogelijkheden per hypothese wel vermeld was, dan was het tijdstip van de ontvangst van het ontslag om dringende reden te situeren op het ogenblik dat het personeelslid van de ontslagbevestiging kennis neemt of er redelijkerwijze kennis van had kunnen nemen (zie Cass. 8 maart 2018, *RW* 2018-2019, 1061), dit is ten vroegste donderdag 4 mei. De termijn van 5 kalenderdagen om beroep aan te tekenen verstreek in die hypothese dan op zondag 9 mei. De werkgever heeft echter de bevestiging van het ontslag met de motivering pas per aangetekende brief verstuurd op woensdag 5 mei 2021, en heeft tevens in dat schrijven de beroepsmogelijkheden vermeld. Het is niet duidelijk wanneer de verzoekende partij dit geschrift heeft ontvangen, dan wel had kunnen ontvangen. Verzoekende partij kan van dit aangetekend schrijven ten vroegste op donderdag 6 mei kennis nemen (*infra*). Het nadeel van deze interpretatie is dat het bepalen van het tijdstip van de aanvang om gemotiveerd beroep aan te tekenen op de dag van de kennisname van het ontslag

om dringende reden of de bevestiging van het ontslag om dringende reden, het recht om gemotiveerd beroep aan te tekenen substantieel uitholt omdat de werkgever pas enkele werkdagen later, maximaal drie werkdagen later, zijn motieven voor het ontslag per aangetekende post moet opsturen en het aantekenen van beroep zonder de redenen ervan te kennen quasi onmogelijk is.

De derde mogelijke interpretatie van **de ontvangst van het ontslag om dringende redenen** is de datum dat verzoekende partij het per aangetekende brief verzonden ontslag om dringende reden vergezeld van de redenen ontvangt of had kunnen ontvangen.

In casu werd het ontslag en de redenen door de werkgever aangetekend verstuurd op woensdag 5 mei 2021 zodat verzoekende partij dat schrijven ten vroegste op donderdag 6 mei heeft ontvangen en de termijn van 5 kalenderdagen om beroep aan te tekenen verstrekt op dinsdag 11 mei 2021. Zonder het kennen van de motieven voor het onmiddellijk ontslag is het gemotiveerd beroep aantekenen in wezen onmogelijk. Dit is de enige interpretatie die verzoekende partij reëel 5 kalenderdagen geeft om gemotiveerd beroep aan te tekenen en recht doet aan de bescherming tegen ontslag om dringende reden. Mogelijkerwijze heeft in casu de inrichtende macht de kennisgeving van de redenen voor het ontslag op 7 mei 2021 beschouwd als de basis voor de ontvangst van het ontslag om de dringende reden omdat pas dit aangetekend schrijven expliciet de beroepsmogelijkheden vermeldt, wat de termijn om beroep aan te tekenen doet lopen. Deze derde uitlegging sluit ook aan bij de rechtspositieregeling voor tijdelijke personeelsleden van doorlopende duur in artikel 23, §14, Rechtspositiedecreet dat het volgende bepaalt: “§ 14. De inrichtende macht moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid”.

In de twee vorige interpretaties wordt de termijn van 5 kalenderdagen in de artikelen 25 en 42 om het ontslag om dringende redenen te betwisten uitgehold omdat de werkgever na het ontslag nog drie werkdagen heeft om de motieven voor het ontslag om dringende redenen mee te delen maar de termijn van 5 kalenderdagen om beroep aan te tekenen in de twee eerste interpretaties al loopt. Soms is het aantekenen van beroep de facto onmogelijk, met name wanneer het ontslag gegeven wordt vlak voor een zondag en/of een feestdag omdat dan de termijn van 5 kalenderdagen al loopt terwijl dat voor de kennisgeving door de werkgever van de motieven voor het ontslag om dringende redenen niet het geval is. En verslechterend element in de rechtsbescherming van het tijdelijke personeelslid met een aanstelling voor

bepaalde duur is bovendien nog dat de aangetekende brief met de kennisgeving van de redenen voor het ontslag op staande voet soms enige dagen onderweg is voor die brief het geadresseerde personeelslid bereikt.

3.5. De kamer van beroep wijst erop dat het beroep op straffe van niet-ontvankelijkheid moet gemotiveerd zijn (art. 17bis, §1, van het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991). De kamer van beroep moet zich in casu niet uitspreken over de juiste interpretatie van artikel 25 van het Rechtspositiedecreet in zake de ontvangst van het ontslag om dringende redenen omdat verzoekende partij in geen enkele van de drie interpretaties tijdig een gemotiveerd beroep heeft ingesteld. Het beroepsschrift van verzoekende partij van 7 mei 2021 is niet gemotiveerd en bevat geen argumenten die de beslissing van het schoolbestuur zouden kunnen ontkrachten. In het licht van de geschetste onduidelijkheid van de termijn om beroep aan te tekenen is de ontstentenis van enige motivering in het beroepsschrift niet onbegrijpelijk maar dit verandert niets aan de duidelijkheid van de onontvankelijkheidsregeling.

Het beroep is onontvankelijk.

3.6. De kamer van beroep wijst erop dat de devolutieve werking van de beroepsprocedure geen afbreuk doet aan de volle de rechtsmacht van de arbeidsgerechten.

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, alsmede 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, 24 september 2010 en 18 mei 2018;

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 Wilfried Rauws wordt aangesteld als plaatsvervangend voorzitter voor de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

Gelet op de hoorzitting van 2 juni 2021.

Na beraadslaging,

Enig artikel (met unanimiteit):

De kamer van beroep beslist dat het beroep niet ontvankelijk is.

De Kamer van Beroep was samengesteld uit :

De heer Wilfried Rauws, plaatsvervangend voorzitter;

De heren Günther De Praitere en Paul Yperman, vertegenwoordigers van de representatieve verenigingen van inrichtende machten;

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 2 juni 2021.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en voor het dossier.

De secretaris,
Karen De Bleeckere

De plaatsvervangend voorzitter,
Wilfried Rauws