

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

Nr. GVO/ 2020 /08 / ... / 21 juni 2021

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

 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 28 april 2021 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 12 april 2021 (meegedeeld in een schrijven van 13 april en ontvangen op 14 april) van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 2003 leerkracht aan

Met een ter post aangetekende zending van 28 februari 2019 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 11 maart 2019 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor in het kader van een preventieve schorsing.

Met een ter post aan getekende zending van 19 maart 2019 wordt de beslissing van de preventieve schorsing meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 13 maart 2020 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een tuchtverhoor.

Volgende feiten worden ten laste gelegd:

“ - ondanks het feit dat er voor ... reeds een blaam uitgesproken werd op 26 oktober 2018 waartegen hij niet in beroep is gegaan, met als letterlijke vermelding op de notulen: de blaam. Vooraleer te komen tot deze tuchtstraf zijn al vele informele en formele stappen gezet. Deze tuchtsanctie is de lichtste tuchtmaatregel. Het is eerder een morele straf met wel een waarschuwend karakter (aller allerlaatste kans) en kan dus als verzwarende aangelegenheid bij een eventuele nieuwe tuchtprocedure beschouwd worden. We hopen dan ook dat deze blaam echt heel duidelijk begrepen wordt en dat dit begrip ook duidelijk zal blijken uit alle toekomstige gedragingen van ... ;

- er een nieuwe afsprakennota werd overeengekomen op 13 november 2018;*
- bij het allereerste opvolgingsgesprek op 6 december 2018 opnieuw*

schendingen van de afgesproken afsprakennota zijnde dat je niet effectief les en uitleg geeft aan leerlingen, je leerlingen met bijzondere noden niet ondersteunt en hen niet onder alle omstandigheden uitleg geeft en dat je geen uitbreidings-, verdiepings- of herhalingsoefeningen geeft aan leerlingen wanneer die vraag gesteld wordt door de ouders of door de leerlingen of wanneer je dat zelf nodig acht, dat je niet open en constructief communiceert met collega's, ouders, leerlingen en derden en dat je geen tussenpersoon naar keuze hebt aangesproken om in uw naam opmerkingen over te brengen aan de directie en/of TA en vice versa en er zijn daarenboven nieuwe bezwarende feiten (schriftelijke melding van leerling, personeelslid en ouders) in verband met het handelen van personeelslid ..., tevens vakbondsafgevaardigde;

- uit bijkomend onderzoek blijkt dat ... tijdens zijn aanwezigheid schromelijk te kort geschoten is in het nakomen van zijn verplichtingen die hem zijn opgelegd krachtens het decreet rechtspositie en dat daardoor uit de voorliggende

leerlingenevaluaties, data-analyse en getuigenverklaringen blijkt dat het belang van de leerlingen/ouders, het belang van de collega's en het belang van de pedagogische directie en daardoor ook het pedagogisch project van campus ... in het gedrang komt bij het opnieuw in dienst treden van ...".

Het verhoor gaat door op 1 april 2020

Met een ter post aangetekende zending van 23 april 2020 wordt aan verzoekende partij de beslissing van het ontslag meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 27 april 2020 tekent verzoekende partij beroep aan. De kamer van beroep vernietigt in haar beslissing van 26 augustus 2020 de tuchtmaatregel van het ontslag.

Met een ter post aangetekende zending van 11 september 2020 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat hij preventief wordt geschorst bij hoogdringendheid en wordt zij opgeroepen voor verhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 22 september 2020 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat de preventief schorsing bij hoogdringendheid werd bevestigd.

Met een ter post aangetekende zending van 21 februari 2021 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een tuchtverhoor. Volgende feiten worden ten laste gelegd:

"I. Niet nakomen van afspraken

tijdens het opvolgingsgesprek van 6 december 2018 met betrekking tot de al dan niet naleving van de afspraken die onderling overeengekomen werden met ... op 13 november 2018, werd hij geconfronteerd met de vaststelling van de directie dat hij de volgende afspraken wederom niet nakwam:

- effectief les en uitleg te geven aan leerlingen*
- leerlingen met bijzonder noden ondersteunen en hen in alle omstandigheden uitleg geven*
- uitbreidings-, verdiepings- of herhalingsoefeningen geven wanneer dit gevraagd wordt door ouders of leerlingen.*

Deze afspraken werden op 13 november 2018 met ... gemaakt omdat uit de verklaringen van de voltallige klas ... in een gesprek met de directie op 18 oktober 2018 bleek dat hij schromelijk tekort schoot in zijn taken.

II. weigering hulp te verlenen aan gewonde leerling

Op 22 november 2018 werd leerling C. ernstig gewond aan zijn linker hand tijdens een praktijkles van Deze leerling was bezig met een boor en stelde een vraag aan Hij antwoordde niet. De leerling besloot daarop zelf de bankschroef te manipuleren en verwondde hierbij drie vingers van zijn linker hand (stuk 25).

De leerling meldde zijn kwetsuren aan ... maar hij reageerde niet en hij bleef achter uw PC zitten zonder enige hulp te bieden aan de gewonde leerling.

III. Kleineren en demotiveren van een leerling

Op 28 november 2018 ontving de directie een mail van de mama van de leerling C. waarin zij meedeelde dat zij haar zoon had ingeschreven in een andere school. C. volgde op dat moment het derde jaar ... en was een leerling van

De mama van C. deelde mee dat ze haar zoon uiteindelijk had ingeschreven in een andere school omdat ze 'de strijd met ... hadden opgegeven'...

IV. Negatieve enquête

De pedagogische directie hield op respectievelijk 17 en 18 juni 2019 een enquête in twee klassen waar ... les gaf. Uit deze enquêtes bleek dat diverse decretale plichten zoals het behartigen van de belangen van de leerlingen en het nauwgezet vervullen van taken niet of nauwelijks door ... werden nageleefd.

V. Negatieve ervaringen van collega's

Uit verklaringen van andere leerkrachten en directieleden inzake de toestand in de school nadat ... op 19 maart 2019 preventief geschorst werd, bleek dat hij diverse decretale plichten niet nakwam (stukken 28-32):

VI. Tekortkomingen tijdens de periode van 1 september tot en met 11 september 2020

Uit vaststellingen van directieleden bleek dat ... tijdens de periode van 1 september 2020 tot en met 11 september 2020:

- regelmatig geen les gaf aan de leerlingen*
- telefoneerde tijdens de les*
- zijn klas verliet tijdens de lessuren en de klas onbewaakt achter liet*
- de SmartSchool-agenda voor de leerlingen in de week van maandag 7 tot en met vrijdag 11 september niet had ingevuld*
- weigeren om samen te werken met collega's."*

Het verhoor vindt plaats op 17 maart 2021.

Met een ter post aangetekende zending van 13 april 2021 wordt aan verzoekende partij de tuchtmaatregel van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekend zending van 5 mei 2021 worden de partijen verwittigd van de lopende beroepsprocedure.

Met een ter post aangetekende zending van 17 mei 2021 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 18 mei 2021 maakt verzoekende partij een toelichtende memorie over.

Met een e-mail van 11 juni 2021 maakt verwerende partij het verweerschrift over met bijhorende stukken alsook het dossier.

3. Over de ontvankelijkheid

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. Het personeelslid haalt in zijn verzoekschrift in essentie aan dat ingevolgde de uitspraak van de kamer van beroep dd. 26 augustus 2020 en de devolutieve werking daarvan de toenmalige tuchtprocedure definitief tot een einde gekomen is, zodat de tuchtoverheid niet meer met een eenvoudige brief de tuchtprocedure kon hervatten. De tuchtoverheid diende een nieuwe tuchtprocedure op te starten, hetgeen omwille van de verjaringstermijn niet meer mogelijk was.

In de toenmalige procedure die aanleiding gaf tot de vernietigde tuchtsanctie had de kamer van beroep effectief vastgesteld dat de oproepingsbrief te vaag geformuleerd was, wat decretaal met nietigheid is voorgeschreven. Dat wil evenwel niet zeggen dat de tuchtprocedure op zich nietig wordt. Enkel de oproepingsbrief zelf is door nietigheid behept, aldus de vaste rechtspraak van deze kamer. Ingevolgde die nietigheid diende de kamer van beroep de tuchtsanctie te vernietigen zonder belangenschade te mogen toetsen, aangezien het tuchtdossier zelf nog niet in staat van behandeling was op het moment dat de tuchtsanctie werd uitgesproken. De kamer van beroep heeft in haar eerdere beslissing dus niet aangegeven dat er *geen* tuchtsanctie aan de orde kan zijn, enkel dat er *nog geen* tuchtsanctie aan de orde was aangezien de procedure nog niet correct doorlopen was. In het verleden werden door deze kamer twee pistes aangereikt om aan om die staat van behandeling te remediëren : ofwel via de tuchtoverheid zelf, ofwel via de beroepskamer. In casu heeft de kamer tijdens de vorige behandeling van dit dossier vastgesteld dat het personeelslid ter zitting had voorgehouden dat het dossier, in de toenmalige stand van zaken, zijn rechten van verdediging schond aangezien de inaccuraat geformuleerde tuchtbrief hem niet in de gelegenheid gesteld had om zijn verweer op te bouwen. In die omstandigheden, meende de kamer – en meent zij nog steeds – dat de juiste piste was om de tuchtoverheid het dossier te laten hervatten middels een nieuwe oproepingsbrief die het personeelslid toe zou laten zijn verweer ten gronde op de meest nuttige wijze verder aan te vullen, en dit in het belang van het personeelslid zelf. De tuchtoverheid diende bijgevolg het dossier in staat van behandeling te brengen middels het uitsturen van een nieuwe brief tot tuchtverhoor, hetgeen zij gedaan heeft.

4.4. Van een verjaring van de tuchtfeiten kan geen sprake zijn: de verjaring is decretaal gekoppeld aan de opstart van de tuchtprocedure, niet aan het verzenden van de tuchtbrief als procedurestap binnen die tuchtprocedure (art. 8 §5 derde lid Tuchtbesluit *juncto* art. 8 §1 vijfde lid Tuchtbesluit). Wel kan er sprake zijn van een tuchtprocedure die onredelijk lang aansleept – hetgeen de kamer van beroep hieronder meeneemt wanneer zij over de proportionaliteit van de tuchtstraf spreekt, gelet op de kwalificatie die de kamer aan dit argument heeft gegeven in haar beslissing.

4.5. Waar het personeelslid ten slotte laat gelden dat een orgaan dat een beslissing *kan* hervormen het dossier niet *mag* terugsturen, leest de kamer van beroep dat verbod niet in de regelgeving. De stelling is evenmin in lijn met de rechtspraak die deze kamer in het verleden ontwikkeld heeft, noch met het adagium *qui peut le plus, peut le moins*. Integendeel, wanneer het Rechtspositiedecreet voorschrijft dat de oproepingsbrief nietig is (en bijgevolg dus niet de tuchtprocedure in zijn geheel), en het aan de kamer van beroep niet toekomt om op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvoorschriften zelf te remediëren, dan is het terugsturen naar het orgaan dat wel over die bevoegdheid beschikt, juist de meest nuttige lezing van het decreet. Indien de decreetgever gewenst had dat een patstelling gecreëerd werd waarin noch de kamer, noch de tuchtcommissie nog tot bestraffing kon overgaan na het verzenden van een nieuwe oproepbrief tot verhoor, dan had de decreetgever de ganse tuchtprocedure met een nietigheid behept bij het verzenden van een nietige oproepingsbrief, quod non.

4.6. Voor zover het personeelslid grieven ontwikkelt over de preventieve schorsing en het ontbreken van stukken dienaangaande in het tuchtdossier, moet de kamer van beroep vaststellen dat dit niet het voorwerp is van deze procedure. Voor zover de oproep tot het tuchtverhoor zou ontbreken in het tuchtdossier, geeft het personeelslid niet aan dat hij dit niet gekregen zou hebben en de inhoud daarvan hem afdoende gekend was, noch dat hij zich niet correct zou kunnen hebben verweren.

4.7. 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. Over de grond van de zaak

5.1. Wat betreft de grond van de zaak werden aan het personeelslid in totaal zes verschillende tuchtfeiten ten laste gelegd. De kamer van beroep leest in het geheel van de tuchtfeiten een globale kwalificatie, die door middel van de verschillende aangehaalde tuchtfeiten gestaafd wordt. Met name gaat het om de beroepsuitoefening (i.es. kwaliteitsvol lesgeven en kwaliteitsvolle, veilige praktijklessen verzorgen) met een mate van nonchalance, gebrek aan inspanning en verwaarlozing van een normale nauwgezette taakuitvoering die dergelijke proportie aanneemt dat ze het niveau van gebrekkig pedagogisch functioneren overstijgt en een tuchtrechtelijke kwalificatie krijgt. Door het gebrek aan inspanningen van het personeelslid om de opgedragen taken nauwgezet uit te voeren wordt klaarblijkelijk het belang van het onderwijs niet vooraan geplaatst, de eer en de waardigheid van het ambt verwaarloosd, en het vertrouwen van ouders en leerlingen in de school geschaad. De kamer van beroep heeft in het verleden reeds geoordeeld dat dit type van gedrag effectief de drempel van de tuchtrechtelijke kwalificatie kan overstijgen, in het bijzonder wanneer het personeelslid in kwestie op voorhand verwittigd werd dat hij zijn gedrag diende aan te passen en dit desalniettemin niet doet, terwijl hij daartoe wel de kans en de mogelijkheid had.

5.2. De kamer van beroep merkt dat een dergelijke waarschuwing wel degelijk (veelvuldig) aanwezig is in dit dossier. Eerst en vooral werd aan het personeelslid een blaam gegeven op 26 oktober 2018, nadien werd het personeelslid opnieuw op zijn onvoldoende functioneren gewezen op 13 november 2018 en werd een afsprakennota gemaakt, waarna een opvolggesprek volgde op 6 december 2018 waarin opnieuw werd vastgesteld dat bepaalde afspraken niet werden nageleefd. Bovendien werd een (door deze kamer vernietigde) tuchtsanctie van ontslag opgelegd op 23 april 2020, wat eveneens een duidelijke waarschuwing was voor het personeelslid dat zijn gedrag niet door de beugel kon voor het schoolbestuur. Desalniettemin bleven al deze waarschuwingen, zelfs de vernietigde tuchtsanctie van ontslag, gevolgd door een doorzetting van het laakbaar geachte gedrag.

5.3. De kamer ziet niet in dat het personeelslid niet de kans en de mogelijkheid had om zijn gedrag bij te sturen, en dat het om pedagogische onkunde zou gaan die niet tuchtrechtelijk gesanctioneerd behoort te worden. Het incident met de gewonde leerling op 22 november 2018 (tweede tuchtfact volgens de tuchtbrief) toont, nog los van de vraag of het personeelslid “bloed gezien had” op het moment zelf (waarover de bevestiging van het personeelslid en de ontkenning van zijn raadsman elkaar lijken tegen te spreken ter zitting), in elk geval duidelijk aan dat het personeelslid niet rondliep in de klas, de leerlingen niet bijstond bij hun oefening, en veel crucialer, zichzelf op een positie plaatste (zittend achter zijn bureau) waar hij alle leerlingen niet in de gaten kon houden terwijl ze met gevaarlijke machines werkten en evenmin kon opmerken of ze allen nog in het klaslokaal aanwezig waren. Dergelijk gebrek aan betrokkenheid tijdens de les waardoor leerlingen niet kunnen genieten van het onderwijs waar zij recht op hebben, was nu exact het type van gedrag dat na de afsprakennota moest worden geredigeerd. Dat dit tijdens een praktijkles mogelijks zelfs eens fysiek slecht kon aflopen, was een risico dat het personeelslid had moeten inschatten indien hij zijn gedrag niet redigeerde na het krijgen van die waarschuwing. De kamer van beroep tilt er dan ook zwaar aan dat hij desalniettemin, zelfs tijdens potentieel gevaarlijke praktijklessen, die inspanning niet deed om afdoende betrokken te zijn tijdens de les. Het feit dat het personeelslid nadien niet onmiddellijk bij de ziekenboeg informeert hoe het met de leerling is, wanneer hij via een klasgenoot tijdens dezelfde les nog verneemt dat de gewonde leerling het lokaal verlaten heeft en naar de ziekenboeg is moeten gaan, maar in tegendeel op een volgende schooldag pas naar de verwonding informeert, kan de kamer van beroep zelfs met de beste wil van de wereld niet begripen.

5.4. De weigering, minstens onwil, van het personeelslid om zijn gedrag aan te passen blijkt ook uit het verloop van de theorielessen. Wanneer een ouder op 28 november 2018 schrijft dat zij van school wijzigen omdat ze de strijd hebben opgegeven met het personeelslid aangezien hun kind werd “neergehaald” en “genegeerd”, net zoals overigens andere leerlingen in de klas (“ze moeten hun plan maar leren trekken”) dan is dat een ernstige aantasting van het vertrouwen van de ouders in het onderwijs dat het personeelslid verzorgt en dat hij deontologisch verplicht is te behartigen. Dat het daarbij om laakbaar gedrag gaat en niet louter om pedagogisch ondermaats presteren,

wordt gestaafd door klassikale bevragingen zowel vóór de afsprakennota (oktober 2018) als na de afsprakennota (juni 2019) die bewijzen dat het personeelslid de gevraagde aanpassingen in zijn gedrag niet ter harte heeft genomen. Dit gedrag wordt ook gestaafd door getuigenissen van collega's en directieleden (vierde tuchtfeit volgens de tuchtbrief), o.a. dat het "totaal onverantwoord is voor ouders om hun zoon of dochter les te laten volgen bij het personeelslid" (aldus D.S.), en dat er "slechts na de afwezigheid van het personeelslid opnieuw op een veilige manier les werd gegeven" (aldus K.L.). Het personeelslid trekt de getuigenissen in twijfel omdat ze overtrokken zouden zijn, uitgelokt, dan wel dat de betrokkenen een eigen agenda zouden nastreven met hun verklaring. Wanneer evenwel een gelijkaardige boodschap komt van zowel ouders, leerlingen, collega's en directie, dan ziet de kamer niet in hoe er *geen* sprake zou kunnen zijn van volstrekt geloofwaardige, elkaar ondersteunende en schragende getuigenissen.

5.5. De volgehouden weigering, minstens onwil, om zich te gedragen conform de gemaakte afspraken en het belang van het onderwijs afdoende te behartigen op de wijze die zijn directie van hem verwacht, blijkt ten slotte ook nog uit het gedrag van het personeelslid nadat hij in september 2020 opnieuw mocht starten na vernietiging van de tuchtsanctie door deze kamer van beroep dd. 26 augustus 2020. Er kan geen duidelijkere waarschuwing gegeven worden aan een personeelslid dat het schoolbestuur zijn gedrag compleet inacceptabel vindt, dan een ontslag. En desalniettemin moet de kamer van beroep, samen met het schoolbestuur, vaststellen dat de geuite grieven zich reeds in die eerste dagen na de herstart opnieuw voordoen. Het personeelslid meent ter zitting aan elk van zijn keuzes een verantwoording te kunnen geven, maar het laten wegvallen van een les omdat het personeelslid te laat ter plaatse is, wanneer zijn gegeven ontslag en de afsprakennota exact op het verwijt geënt waren dat het personeelslid te weinig moeite stak in het daadwerkelijk geven van lessen, getuigt voor de kamer van beroep van een manifeste onwil om gedrag aan te passen in weerwil van duidelijke instructies daartoe. Er ligt geen bewijs voor dat het personeelslid niet in staat zou zijn om op tijd te komen voor de les, maar zelfs indien hij buiten zijn wil om te laat zou zijn geweest, dan nog is dit geen excuus om een les te laten vallen wanneer het personeelslid reeds zoveel keren erop gewezen is dat hij daadwerkelijk les moet geven. Hetzelfde geldt voor het feit dat het personeelslid met leerlingen gaat wandelen buiten het schooldomein in plaats van

effectief les te geven. Zelfs als er al geen toegang zou zijn geweest tot materiaal (wat de kamer van beroep iets lijkt te zijn die het personeelslid op voorhand dient te checken), dan nog kan daarin geen excuus worden gevonden om het eender welke theorie of praktijkles dan maar in het geheel te annuleren en de leerlingen te laten wandelen buiten het schooldomein.

Aangezien deze nieuwe feiten ontegensprekelijk verband houden met de eerder ingestelde tuchtprocedure, werden die feiten krachten art. 8 §1 Tuchtbesluit correct in de nog hangende tuchtprocedure meegenomen, en onderbouwen zij de tuchtrechtelijke kwalificatie die de kamer van beroep daarin reeds las verder. De grieven die het personeelslid ontwikkelt over het feit dat niet het bewijs voorligt van mandaat aan de tuchtcommissie om deze nieuwe tuchtfeiten te onderzoeken en vervolgen is bijgevolg ook niet aan de orde, aangezien de decretale regeling zulke bijkomende machtiging lopende een reeds hangend tuchtonderzoek niet meer voorziet. Wel dient de tuchtbrief deze nieuwe feiten correct te vermelden, hetgeen effectief gebeurd is.

5.6. Voor de kamer van beroep is het aldus bewezen dat het gedrag van het personeelslid de grens met de tuchtrechtelijke kwalificatie duidelijk overschreden heeft. Het schoolbestuur heeft gemeend aan die vaststelling de tuchtsanctie van ontslag te moeten geven. De kamer van beroep volgt die analyse. Weigeren, minstens onwil vertonen, om afdoende inspanningen te steken in het verzorgen van lessen raakt de kern van het beroep en de waardigheid van het ambt, evenals de veiligheid van leerlingen tijdens praktijklessen. De getuigenissen van ouders en leerlingen maken duidelijk dat dit ook zo gepercipieerd wordt en dat de geloofwaardigheid van de school als kwaliteitsvolle onderwijsomgeving in gedrang komt. Wanneer dat gedrag daarop bestendigd wordt, ondanks een blaam, een afsprakennota, een negatief opvolgesprek, een preventieve schorsing, een (vernietigde) tuchtsanctie van ontslag en zelfs een incident met een gewonde leerling, dan kan het schoolbestuur met recht en rede ervan uitgaan dat er geen beterschap meer in het verschiet ligt. In die omstandigheden is een ontslag effectief een opportune tuchtsanctie in de ogen van de kamer van beroep.

5.7. Het tijdsverloop doorheen de gevoerde tuchtprocedure kan aan die analyse met onvoldoende gewicht raken om de sanctie lichter te doen uitvallen. De kamer van beroep heeft nochtans wel enig begrip voor de grief van het personeelslid dat de tuchtoverheid bijzonder lang gewacht heeft met het versturen van een tuchtbrief na de eerdere vernietigde tuchtsanctie. Ook de kamer van beroep meent in het gedrag van de school onnodig talmen te ontwaren, wellicht met de bedoeling om de tuchtprocedure over de loop van het schooljaar heen te tillen. Nochtans werd er overgegaan tot een nieuwe preventieve schorsing, wat het schoolbestuur tot spoed had moeten aanzetten om die preventieve schorsing niet langer te laten duren dan noodzakelijk. Dat snijdt des te harder omdat op die manier gemeenschapsgelden die ten dienste dienen te komen van het ganse onderwijsveld ten onrechte worden afgewend voor een enkel personeelsdossier dat reeds eerder beslecht had kunnen worden. De kamer van beroep kan er evenwel niet aan voorbij gaan dat ook het personeelslid in die gang van zaken kennelijk geen graten zag, want zich van geen enkel (rechts)middel bediend heeft om ofwel de preventieve schorsing te doen opheffen, ofwel het tuchtverloop een snellere wending te doen geven. In die omstandigheden ziet de kamer van beroep geen afdoende redenen om de tuchtsanctie van ontslag te milderen.

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;

Enig artikel (met unanimiteit):

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 21 juni 2021.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

De heren Hans De Becker en Jan-Baptist De Smet, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heer Marc Borremans, 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