

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2022 / 2 / ... / 12 januari 2022

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

 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 18 november 2021 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 27 oktober 2021 van de tuchtcommissie van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is sinds 1988 tewerkgesteld als leerkracht In 1999 werd hij adjunct van de directeur.

Na de fusie werd ... directeur van de TSO-BSO afdeling. Vanaf 2001 combineerde hij dit met de taak van coördinerend directeur.

De raad van bestuur beslist op 26 januari 2017 een tuchtonderzoek op te starten tegen verzoekende partij.

Met een ter post aangetekend schrijven van 27 januari 2017 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld en de beslissing van de preventieve schorsing bij hoogdringendheid wordt opgelegd.

De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende feiten:

“grensoverschrijdend gedrag in uw hoofde dat zich mogelijk in het verleden heeft voorgedaan, zoals door het bisdom ... werd meegedeeld aan de raad van bestuur op 25 januari 2017. Deze feiten zouden een inbreuk kunnen vormen op uw deontologische plichten.”

Met een ter post aangetekende zending van 2 februari 2017 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een hoorzitting.

De tuchtcommissie beslist op 8 februari 2017 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 16 juni 2017 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een hoorzitting betreffende een verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet aanwezig te zullen zijn en geen argumenten te hebben tegen deze eventuele verlenging.

De tuchtcommissie beslist op 27 juni 2017 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 30 november 2017 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een hoorzitting betreffende een verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet aanwezig te zullen zijn en geen argumenten te hebben tegen deze eventuele verlenging.

De tuchtcommissie beslist op 14 december 2017 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 4 juni 2018 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een hoorzitting betreffende een verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 13 juni 2018 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 3 december 2018 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor de hoorzitting betreffende de verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 12 december 2018 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 20 mei 2019 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor de hoorzitting betreffende de verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 29 mei 2019 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 9 december 2019 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor de hoorzitting betreffende de verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 18 december 2019 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 2 juni 2020 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor de hoorzitting betreffende de verlenging van de preventieve schorsing. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 16 juni 2020 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 7 december 2020 wordt verzoekende partij opgeroepen voor de hoorzitting.

Rekening houdend met het gegeven dat tegen het vonnis van de Correctionele Rechtbank te ... van ... 2020 hoger beroep werd ingesteld ziet de tuchtcommissie zich genoodzaakt te overwegen of de preventieve schorsing dient verlengd te worden. Verzoekende partij laat via zijn raadsman weten niet te zullen verschijnen.

De tuchtcommissie beslist op 17 december 2020 tot verlenging van de preventieve schorsing.

Op 21 april 2021 velst het Hof van Beroep een arrest waarbij verzoekende partij, net als in eerste aanleg, wordt vrijgesproken over de hele lijn.

Met een ter post aangetekende zending van 18 juni 2021 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor de hoorzitting.

Met een ter post aangetekende zending van 30 juni 2021 wordt aan verzoekende partij de beslissing van 29 juni 2021 betreffende de verlenging van preventieve schorsing tot 31 december 2021 meegedeeld.

Verzoekende partij tekent met een ter post aangetekende zending van 8 juli 2021 beroep aan tegen de (verlenging van de) preventieve schorsing. De kamer van beroep bevestigt in haar beslissing van 25 augustus 2021 de preventieve schorsing.

Met een ter post aangetekende zending van 3 september 2021 wordt verzoekende partij opgeroepen voor een hoorzitting.

Met een ter post aangetekende zending van 28 oktober 2021 wordt aan verzoekende partij de tuchtbeslissing van het ontslag meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een e-mail van 18 november 2021 maakt verzoekende partij het beroepsschrift en stavingstukken over.

Met een ter post aangetekende zending van 19 november 2021 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een e-mail van 30 december 2021 en een ter post aangetekende zending van 5 januari 2022 maakt verwerende partij een verweerschrift over.

Met een e-mail van 4 januari 2022 maakt verwerende partij het dossier over.

In het beroepsschrift wordt gevraagd om getuigen op te roepen, de kamer van beroep antwoordt daarop in haar beslissing ten gronde.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep is binnen de reglementaire voorgeschreven termijn ingediend. Het voldoet aan de overige ontvankelijkheidsvereisten.

4. Over de naleving van de voorschriften bij het tot stand komen van de bestreden beslissing

4.1. Ten aanzien van de betwistingen inzake het niet in acht nemen door het schoolbestuur (i.c. de tuchtcommissie van de raad van bestuur) van de voorschriften die betrekking hebben op de tucht en preventieve schorsing, doet de kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak met een beslissing die devolutieve werking heeft.

4.2. De kamer van beroep herinnert eraan dat door het devolutief karakter van het beroep, de zaak in haar geheel door de kamer opnieuw wordt onderzocht en dat de gebreken in de procedure die de beslissende overheid zelf heeft begaan, kunnen

worden rechtgezet of hersteld in de procedure voor de kamer van beroep, behalve wat de regels betreft m.b.t. de voorschriften die op straffe van onontvankelijkheid zijn voorgeschreven of die van rechtswege de nietigheid meebrengen.

Verjaring

4.3. Een eerste cruciale vraag betreft de verjaring, aangezien in dit tuchtdossier hoofdzakelijk gebeurtenissen uit de jaren '80, '90 en begin 2000 aan bod komen. Op de specifieke feiten wordt hieronder nog ingegaan, maar in hoofdzaak ging de bal aan het rollen in december 2016 naar aanleiding van de diakenwijding en nakende priesterwijding van het personeelslid, waarna het bisdom op 23 en 27 december 2016, en nogmaals op 5 januari 2017, klachten vernam van twee oud-leerlingen (de dames NK en ES), die op 25 januari 2017 door het bisdom met het schoolbestuur gedeeld werden. De kamer van beroep betreurt dat het schoolbestuur vaag blijft over de inhoud van die melding in een tuchtdossier, waardoor niet exact duidelijk is wat het schoolbestuur reeds in 2017 wist ten aanzien van de dames NK en ES, en wat pas na kennisname van het strafdossier in 2019. Dat neemt niet weg dat voor de beoordeling van dit concrete dossier de ontbrekende info niet noodzakelijk is om de verjaring te beoordelen. De verjaringstermijn wordt afgemeten op het startpunt van het tuchtdossier. Het tuchtdossier is gestart op 26 januari 2017, onmiddellijk na de melding van het bisdom. Zelfs indien de beroepskamer uitgaat van de vroegst mogelijk kennisname van de feiten aangaande ES en NK (25 januari 2017), is het tuchtdossier nog steeds tijdig gestart.

4.4. Wanneer het tuchtdossier dan uiteindelijk in een tuchtverhoor en behandeling uitmondt in 2021, zijn daarin een heel aantal nieuwe feiten begrepen die conform de inhoud van het strafdossier nog niet bij het bisdom gekend waren op 25 januari 2017, en die het schoolbestuur dus kennelijk uit het strafdossier geput heeft en niet uit de kennisgeving op 26 januari 2017. Het personeelslid heeft gelijk dat “samenhang” op zich niet volstaat om elk van die feiten aan verjaring te onttrekken. Wanneer het tuchtonderzoek tot de kennisname van nieuwe tuchtfeiten leidt, dan regelt het Tuchtbesluit enkel in welke omstandigheden zij binnen hetzelfde tuchtdossier betrokken moeten worden (en dus slechts tot één tuchtsanctie aanleiding kunnen geven). Bijgevolg moet ten aanzien van elk van de feiten die op die manier binnen het tuchtdossier getrokken worden, elk afzonderlijk worden nagegaan of dit juridisch nog

wel mogelijk is, dan wel of dit tuchtfeit reeds verjaard is. Met uitzondering van de relatie met mevrouw WV die algemeen bekend was sinds de jaren '90 in de school (en waarop hieronder verder wordt ingegaan bij de behandeling ten gronde), met uitzondering van het maken van “vuile moppen“, (zelfde opmerking, zie infra) en het squashen met leerlingen (idem, zie infra), leest de kamer van beroep in het dossier geen redenen om aan te nemen dat de tuchtfeiten die zij relevant acht (cfr. hieronder, behandeling ten gronde) afdoende gekend waren bij het schoolbestuur voorafgaand aan de kennisname van het strafdossier in 2019 om de verjaringstermijn reeds eerder te doen lopen. Dat wil zeggen dat de tuchtcommissie, wanneer zij elk van die feiten tegen de verjaringstermijn hield, daadwerkelijk kon oordelen dat het tuchtfeit niet verjaard was. Immers, het moment van kennisname van de tuchtrechtelijk geviseerde feiten in 2019 (en dus het startpunt van de verjaringstermijn) ligt *tijdens* het reeds geïnitieerde tuchtdossier. Van verjaring kan dus per definitie geen sprake zijn, aangezien sinds de kennisname geen zes maanden verlopen mogen zijn *tot* de start van het tuchtdossier. Daar de volgorde van de relevante gebeurtenissen hier omgekeerd verlopen is (eerst de start van een tuchtdossier, nadien de kennisname van bijkomende feiten die betrokken worden in de reeds gestarte procedure), kan de verjaring hier niet aan de orde zijn. Anders was het geweest mochten er bij de kennisname van feiten in 2019, elementen aan het licht zijn gekomen waarvan de tuchtcommissie moest vaststellen dat het schoolbestuur er in de jaren '90 en 2000 er reeds kennis van had. In die omstandigheden zou “samenhang” die tuchtfeiten effectief niet van de verjaring kunnen redden, want dan zouden ze al langer dan zes maanden gekend zijn bij de start van het tuchtdossier op 26 januari 2017 (wat niet wegneemt dat ze dan eventueel nog wel de context konden vormen om de latere feiten te beoordelen zonder op zich nog tuchtfeiten te kunnen uitmaken). Maar die beschouwingen zijn hier niet ter zake: de feiten die door middel van het strafonderzoek naar boven gekomen zijn, die door de tuchtcommissie in het reeds gestarte tuchtonderzoek betrokken werden, én die door de kamer van beroep weerhouden worden (cfr. infra voor verder bespreking), waren op 26 januari 2017 niet langer dan zes maanden bekend aan de inrichtende macht, integendeel, werden slechts nadien bekend.

Redelijke termijn

4.5. Reeds tijdens de zitting inzake de preventieve schorsing werden vraagtekens geplaatst door het personeelslid bij het respecteren van de redelijke termijn. De

vrijspraak van het personeelslid in het kader van het strafonderzoek is voor de kamer van beroep daarbij een relevant gegeven, zoals het personeelslid terecht aanhaalt. Als een strafrechtelijke veroordeling niet noodzakelijk is voor de tuchtrechtelijke sanctie van ontslag, waarom dan de afloop van het strafdossier afwachten? De kamer van beroep volgt hierin uiteindelijk de analyse van de tuchtcommissie. Het betreft een dossier aangaande feiten die meer dan vijftien jaar geleden gepleegd zijn; de onderzoeksmogelijkheden van de tuchtcommissie zijn beperkt en de opportuniteit om parallel met het strafdossier eigen onderzoeksdaden te stellen is niet evident bij delicate zedenzaken. Cruciaal bij die afweging is het gegeven dat het personeelslid de feiten die ten gronde liggen aan het strafdossier, ten aanzien van de dames NK en ES, grotendeels ontkent. Gelet op de doorwerking van de strafuitspraak naar de tuchtspraak wat betreft bewijs van feiten is het in die omstandigheden niet onredelijk dat het schoolbestuur de einduitspraak in de strafrechtelijke procedure afwacht vooraleer zij een tuchtbeslissing neemt. Nadat er een strafrechtelijke uitspraak voorlag op 21 april 2021, is er een tuchtrechtelijke eindbeslissing genomen op 27 oktober 2021, dus ongeveer zes maanden na de einduitspraak, waarin een zomervakantie begrepen is. De kamer van beroep vindt dit tijdsverloop niet onredelijk, aangezien het een bijzonder uitgebreid, complex en delicaat dossier betreft aangaande feiten die zich lang in het verleden hebben voorgedaan en dus niet evident te beoordelen zijn. Gelet op het feit dat de meest elementaire feiten in het strafdossier door het personeelslid betwist werden, aanvaardt de kamer van beroep dat een analyse voorafgaand aan de einduitspraak weinig opportuun leek voor de tuchtcommissie, minstens ten aanzien van de dossiers van de dames NK en ES die nog strafrechtelijk beoordeeld zouden worden.

4.6. Aangezien de feiten inhoudelijk nauw samenhangen en de kamer van beroep ten aanzien van de dames NK en ES begrijpt waarom op een strafrechtelijke einduitspraak werd gewacht, maakt de vraag of ten aanzien van andere personen het dossier vlugger afgerond had kunnen zijn, weinig verschil: het geheel van het dossier zou door de tuchtcommissie toch samen behandeld worden na afloop van de strafrechtelijke einduitspraak. Bovendien beroept de tuchtcommissie zich op een “patroon” in het gedrag van het personeelslid, zodat het voor de kamer van beroep niet onlogisch is om het dossier dan ook in zijn globaliteit te onderzoeken en te beoordelen, wat dus

slechts na de strafuitspraak kon gebeuren en voor de kamer van beroep niet onredelijk lang geduurd heeft.

Zorgvuldigheid, volledigheid, onpartijdigheid, respect voor bewijslast

4.7. Op het moment dat het tuchtdossier wordt voorgelegd aan de tuchtcommissie, gaat dit gepaard met een syntheseverslag van het strafdossier. De kamer van beroep acht deze werkwijze zorgvuldig en niet resulterend in partijdigheid in hoofde van de tuchtcommissie. Zowel de tuchtcommissie als het personeelslid zelf zijn beter voorbereid waarover het tuchtverhoor exact zal gaan en welk gewicht er aan de verschillende feiten in het strafdossier wordt gegeven, mét een dergelijke synthese. Het spreekt vanzelf dat een dergelijke synthese geen voorafname mag zijn op de uiteindelijke beslissing van de tuchtcommissie, maar de kamer van beroep leest de synthese niet op die manier. De synthese vat die zaken samen waarvan de tuchtcommissie minstens gevraagd wordt om standpunt over in te nemen, en waarvan het personeelslid gevraagd wordt om te contextualiseren en zich te verdedigen. Dat in de synthese daarbij een gebrek aan schuldinzicht wordt beschreven in hoofde van het personeelslid getuigt daarbij evenmin noodzakelijkerwijze van partijdigheid of onzorgvuldigheid. De getuigenissen van het personeelslid tijdens zijn verhoren in het strafdossier dienden niet enkel tot vaststelling van de feiten maar geven ook een indicatie hoe het personeelslid zich verhiel tot die feiten. Dat het personeelslid zelf aangaf weinig problemen te zien in de feiten, zoals die zich hebben voorgedaan, kan in een syntheseverslag bijgevolg worden beschreven. Het doel van die notulering bestaat erin om de tuchtcommissie daarop te wijzen zodat de tuchtcommissie én het personeelslid expliciet gevraagd worden daarover standpunt in te nemen (meer specifiek in de context van een deontologische kwalificatie voor die feiten), wat ook in het voordeel van het personeelslid is om die kennis te hebben, voorafgaand aan het tuchtverhoor.

4.8. Wat betreft de overige grieven die in essentie de schending van de zorgvuldigheid en de onvolledigheid van het dossier betreffen, verwijst de kamer van beroep naar de behandeling ten gronde van elk van de weerhouden feiten. De kamer zal hieronder voor een aantal tuchtfeiten oordelen dat het dossier afdoende volledig en zorgvuldig opgebouwd is, opdat de kamer tot een eindoordeel kan komen. In dergelijk geval kan de kamer van beroep beweerde problemen inzake partijdigheid van de tuchtcommissie zelf dekken, gelet op de devolutieve werking van haar oordeel.

4.9. De kamer van beroep neemt er nog akte van dat een aantal van de betrokken personen klaarblijkelijk onderling contact hadden reeds vanaf de melding aan het bisdom, eind 2016 (de dames ES en NK, maar ook een zogenaamde “groep van 10”, aldus het personeelslid), en dat er ook nog na afloop van de strafprocedure contact was (zo bleek uit de oproeping voor verhoor in de tuchtprocedure), wat volgens het personeelslid reden zou zijn om de getuigenissen op betrouwbaarheid te onderzoeken en nadere onderzoeksdaden te stellen ter aanvulling van het dossier. Zoals hieronder zal blijken hanteert de kamer van beroep een strikt afgebakende visie op de tuchtfeiten die op niet betwiste feiten is gebaseerd. In die omstandigheden heeft dergelijk onderzoek geen meerwaarde. Voor de volledigheid en ten overvloede wijst de kamer van beroep er wel nog op dat nauw contact niet raar is voor personen die langdurig in dezelfde strafprocedure betrokken zijn geweest als partij of als getuige. Wat vervolgens het feit betreft dat de dames ES en NK op het moment dat zij de bal aan het rollen brachten in 2016 de contactgegevens van het meldpunt seksueel misbruik “al grappend” naar elkaar doorstuurden : dat is al evenmin raar volgens de kamer van beroep. De kamer van beroep acht het niet onlogisch dat, indien men na jarenlang zwijgen alsnog het stilzwijgen doorbreekt, dit schoorvoetend gaat en dat het zoeken naar gelijkaardige getuigenissen voorzichtig, desnoods al grappend gebeurt. In die omstandigheden is het ook niet zo raar dat de dames – zeker zolang niet van elkaar geweten was hoever zij beiden bereid zouden zijn om te getuigen – de verwijzing naar elkaar bij aanvang van de ondervragingen vaag hielden. Het feit dat verschillende getuigenissen gelijkaardige termen gebruiken om het personeelslid te omschrijven (“manipuleren” of “een manipulator”) kan de kamer van beroep er evenmin van overtuigen dat de getuigenissen aan geloofwaardigheid zouden verliezen. Woorden als manipulator en manipuleren zijn dermate ingeburgerd dat de kamer van beroep daarin geen bewijs kan vinden van geconcentreerde acties (laat staan dat die formulering dan per definitie niet met de werkelijkheid zou overeenstemmen, zelfs mocht hierover onderling gesproken zijn geweest). Hoe dan ook in het licht van de beperktere omschrijving van de feiten die de kamer van beroep hieronder weerhoudt, zijn bovenstaande bekommernissen weinig pertinent.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

Tuchtfeiten die de kamer van beroep niet weerhoudt

5.1. Wat betreft de eigenlijke tuchtzaak ten gronde stelt de kamer van beroep vast dat ze geconfronteerd wordt met feiten die in hoofdzaak reeds lange tijd in het verleden gebeurden. Deels gaat het om feiten die reeds in de jaren '80 zouden hebben plaatsgevonden (t.a.v. de heer F.), deels om feiten uit de jaren '90 (de dames WV en WL), deels om feiten uit de beginjaren van 2000 (de dames ES en NK). Daarnaast zijn er nog verschillende andere feiten (omtrent squashen, omtrent het bezoek aan een videotheek,...) die voorkomen in het tuchtdossier en die uit dezelfde tijdsperiode stammen.

5.2. De kamer van beroep stelt in eerste orde vast dat er een aantal feiten aangehaald worden die moeilijk als tuchtfait te kwalificeren zijn. Dat een personeelslid een videotheek bezoekt en daar (zo wordt gesuggereerd) erotische video's uitleent, is – zelfs mocht het bewezen zijn – op zich geen tuchtfait. Dat een personeelslid een sauna bezoekt en daar gezien wordt met een 25-jarige oud-leerling is, ongeacht de vraag of hij de oud-leerling nu toevallig ontmoet of daarmee afgesproken heeft, en ongeacht de vraag of zij zich in een geklede zone of een naaktgedeelte bevonden, moeilijk als tuchtfait te kwalificeren. Dat het personeelslid met oud-leerlingen tijdens hun studententijd nog afsprekt om te squashen en daarna, niet geheel onlogisch, ter plekke doucht, maakt op zich evenmin een tuchtfait uit.

5.3. Dat daarentegen minderjarige leerlingen uitgeselecteerd worden om individueel mee te gaan squashen en te douchen tijdens hun schoolloopbaan (o.a. getuigenissen van RR en BL), waarna ze thuis bij het personeelslid uitgenodigd worden (getuigenis BL), acht de kamer van beroep niet opportuun. De kamer van beroep is het met de tuchtcommissie eens dat dergelijk gedrag minderjarigen in een delicate positie brengt, en bovendien op pedagogisch vlak een blijk van favoritisme met zich mee brengt (zie ook getuigenis van RR die “blijkbaar niet tot de uitverkorenen behoorde”). De getuigenis van BL geeft aan dat zelfs een leerling finaal beseft dat dergelijke nauwe individuele contacten in de privé-sfeer met een klastitularis ongepast waren, zodat de kamer van beroep zich afvraagt waarom het personeelslid zelf dat ook niet inzag. Desalniettemin blijkt uit voornoemde getuigenissen dat dit gedrag zich relatief open

gesteld heeft binnen de school, zonder ooit tot escalatie te hebben geleid, zodat het moeilijk is twintig jaar na de feiten om hieruit nog een tuchtfeit te putten. Blijkbaar voelde niemand toen de noodzaak om de inrichtende macht hierover in te lichten. Mocht dat trouwens tóch gebeurd zijn, dan zijn de feiten inmiddels verjaard. Wel contextualiseert dit gegeven de tuchtfeiten die hieronder omschreven worden, en die eveneens een gedragspatroon omschrijven waarbij het personeelslid leerlingen selecteert, naar huis uitnodigt en finaal de gepaste fysieke afstand niet weet te bewaren ten aanzien van hen.

Andere feiten zouden daarentegen wel nog een tuchtfeit kunnen uitmaken, zoals flirten met WL tijdens een Turkije-reis of ongepast gedrag ten aanzien van de heer F., eerst tijdens een skireis en nadien tijdens het squashen. De kamer van beroep voelt zich in de huidige stand van het dossier onvoldoende zeker (“innerlijke overtuiging”, zoals het schoolbestuur zelf verdedigt) dat zij deze zaken als bewezen kan beschouwen. Opdat deze feiten als bewezen zouden kunnen worden verklaard, zoals het personeelslid zelf aangeeft, zijn verdere onderzoeksdaten nodig. Gelet op de analyse die de kamer van beroep hieronder maakt ten aanzien van andere tuchtfeiten in het dossier, acht de kamer het evenwel niet noodzakelijk om haar beslissing uit te stellen ten aanzien van voornoemde feiten.

5.4. Eenzelfde analyse geldt ten aanzien van het maken van “vuile moppen”. Ook hier voelt de kamer van beroep zich onvoldoende gewapend om te oordelen dat het personeelslid effectief tuchtrechtelijk gedrag heeft gesteld. Bovendien zijn hier minstens serieuze indicaties dat die feiten afdoende gekend waren in het verleden. Zo zou dit hem een publiekelijke bijnaam opgeleverd hebben als “... seks” (o.a. getuigenis van WV en GB en impliciet ook DJ). Klaarblijkelijk werden die moppen op dat moment niet beoordeeld als tuchtrechtelijk sanctioneerbaar en dus als moppen die noodzaakten om de inrichtende macht hierover in te lichten. Mocht dat trouwens tóch gebeurd zijn, dan zijn de feiten inmiddels verjaard.

Mevrouw WV

5.5. Met mevrouw WV had het personeelslid openlijk een relatie van meer dan twee jaar. Of die relatie startte tijdens de schooltijd van mevrouw WV is voorwerp van betwisting, maar in elk geval wordt niet betwist dat die relatie onmiddellijk aansloot op de schoolcarrière (gezamenlijke reis tijdens de zomervakantie). Of er ongepaste

aanrakingen gebeurd zijn tijdens een mondeling examen, is ook voorwerp van betwisting. De kamer van beroep betreurt dat mevrouw WV hierover niet mondeling gehoord is kunnen worden door de tuchtcommissie om zo feitelijke onduidelijkheden uit te kunnen klaren, hoewel zij uiteraard wel begrip heeft voor de emotioneel moeilijke positie waarin dit mevrouw WV zou plaatsen. Ondanks die feitelijke onduidelijkheden kan de kamer van beroep wel de volgende niet-betwiste feiten weerhouden: mevrouw WW was tijdens haar schoolcarrière in een psychologisch kwetsbare positie omwille van een verkrachting. Of die verkrachting nu finaal waarheid of verzinsel was doet eigenlijk niet ter zake. Op het moment van de schoolcarrière van mevrouw WV was het personeelslid ervan overtuigd dat dit waarheid was, en zijn gedrag moet op dat gegeven worden beoordeeld. Het personeelslid heeft hier de rol van vertrouwenspersoon opgenomen ten aanzien van mevrouw WV. Hij heeft mevrouw WV thuis uitgenodigd. Minstens vlak na afstuderen van de leerlinge, evolueerde dit tot een seksuele relatie.

5.6. Waar het voor de kamer van beroep helemaal misloopt, is dat het personeelslid niet beseft dat de precaire situatie waar de leerlinge zich op dat moment bevond, hem had moeten aanzetten tot terughoudendheid. Wie een vertrouwensrol opneemt ten aanzien van een psychisch kwetsbare persoon dient te beseffen welke machtsrelatie daaruit voortvloeit, en dient zich ervan te weerhouden om fysieke aanrakingen tijdens die gesprekken te laten uitvloeien in een seksuele relatie. De kamer van beroep vindt het belangrijk dat die afhankelijke positie van WV rechtstreeks voortvloeide uit de functie die het personeelslid vanuit diens rol op school heeft opgenomen. Wanneer het personeelslid persoonlijk seksueel voordeel put rechtstreeks uit een positie van afhankelijkheid die hijzelf tijdens de uitoefening van zijn functie ten aanzien van een leerlinge heeft opgenomen, dan is de weerslag op het schoolleven nauw genoeg om tot een tuchtrechtelijk sanctioneerbaar feit aanleiding te geven. Een inrichtende macht moet erop kunnen vertrouwen dat haar personeelsleden de kwetsbare posities waarin leerlingen zich bevinden tijdens de schooltijd niet gebruiken voor fysieke en seksuele toenadering, uiteraard tijdens de schooltijd zelf, maar evenmin van zodra ze van de schoolbanken verdwijnen. Het vertrouwen van ouders en leerlingen in de werking van de school, en in het bijzonder de taak die een school heeft om zich over kwetsbare leerlingen te ontfermen, wordt volstrekt ondermijnd mocht hier een scherpe grens getrokken worden op 1 juli van het moment van afstuderen, moment waarop seksuele

en fysieke toenadering ineens toegelaten zou zijn voor personeelsleden die uit hun schoolambt kennis genomen hebben van de kwetsbare psychologische toestand van een leerling, en a fortiori voor leerkrachten die daarin een actieve rol hebben gespeeld als vertrouwenspersoon en daardoor in een bijzondere positie van macht en afhankelijkheid terecht gekomen zijn.

5.7. Het feit dat het personeelslid niet strafrechtelijk vervolgd is voor aantasting van de eerbaarheid met geweld of bedreiging ten aanzien van mevrouw WV is voor de kamer van beroep onvoldoende om te weerleggen dat er geen sprake kan zijn van een machtsrelatie of een positie van afhankelijkheid. Het ging om een kwetsbare jonge vrouw enerzijds, en een persoon die bewust een vertrouwensrol opneemt ten aanzien van die kwetsbare persoon vanuit zijn professionele relatie als leerkracht binnen de school. Binnen de deontologische context is dit voor de kamer van beroep afdoende om van een vertrouwens- en een afhankelijkheidsrelatie te spreken die niet plotsklaps verdwijnt op 1 juli van het jaar van afstuderen.

5.8. De kamer van beroep wenst erover te waken om mensen te beoordelen volgens de tuchtrechtelijke standaarden die golden op het moment van de voorgehouden tuchtfacten, maar zij meent dat óók in de jaren '90 dergelijk gedrag ongepast was. Het PMS was op dat ogenblik de aangewezen actor om ingeschakeld te worden bij een mentaal kwetsbare leerlinge en de schoollocatie, dan wel de gebouwen van het PMS waren de aangewezen context om die gesprekken te laten plaatsvinden. Fysieke aanrakingen waren ook in de jaren '90 ongepast, zowel met mentaal kwetsbare leerlingen als met mentaal kwetsbare ex-leerlingen onmiddellijk na het verlaten van de schoolbanken ten aanzien van wie men een vertrouwensrol heeft opgenomen.

De kamer van beroep dient zich ten aanzien van die feiten weliswaar over de verjaring te buigen. Hoewel de zaak naar aanleiding van de diakenwijding van het personeelslid in 2017 aan het rollen is gegaan en de inrichtende macht finaal in 2019 het volledige strafdossier te zien kreeg, was de relatie met mevrouw WV volgens het dossier al veel langer bekend. In het dossier is o.a. een getuigenis te vinden van een nieuw aangeworven leerkracht in 1995, het jaar na het afstuderen van mevrouw WV, die vermeldt dat hun relatie een algemeen bekend feit was. Diverse andere getuigenissen verwijzen hier ook naar. De kamer van beroep is er evenwel niet van overtuigd dat de context waarin die relatie tot stand is gekomen en die finaal tot de tuchtrechtelijke

kwalificatie leidt (veeleer dan de relatie met een oud-leerlinge *an sich*), afdoende bekend was aan de inrichtende macht. Bovendien blijkt uit de getuigenis van de voormalig directeur dat hij van niets op de hoogte was. De kamer van beroep meent dan ook dat de tuchtfeiten ten aanzien van mevrouw WV niet verjaard zijn.

5.9. Hoe dan ook, merkt de kamer van beroep nog ten overvloede op dat er minstens geen enkele twijfel bestaat dat de feiten ten aanzien van mevrouw WV, zelfs mochten ze verjaard zijn, nog steeds context geven aan de feiten die nadien gepleegd werden ten aanzien van mevrouw ES en NK en op die wijze toelaten om de twee latere tuchtfeiten, die kennelijk niet verjaard zijn, qua ernst in te schatten, evenals qua geloofwaardigheid wanneer van een gedragspatroon wordt gesproken.

NK

5.10. Wanneer de kamer van beroep de situatie van mevrouw NK nader bekijkt, dan dient zij dezelfde analyse te maken als ten aanzien van mevrouw WV. Ook hier betrof het klaarblijkelijk een situatie waarin de leerlinge zich in een psychologisch afhankelijke positie bevond. Deze keer ging het om een moeilijke thuissituatie, waarbij het personeelslid zelf meende dat mevrouw NK moeilijk in staat was om affectie te uiten. Opnieuw moet de kamer van beroep vaststellen dat het personeelslid (dat op dat moment directeur werd) ervoor koos om een vertrouwensrol op te nemen, dat het personeelslid de leerlinge bewust bij hem thuis heeft uitgenodigd, en dat de gesprekken de leerlinge in een afhankelijke positie brachten (o.a. “afbreken, om nadien weer op te bouwen”). Opnieuw heeft het personeelslid niet de gepaste hulp ingeschakeld om de leerlinge te begeleiden, opnieuw zijn de gesprekken uiteindelijk uitgemond in iets fysiek (een “knuffel”). In tegenstelling tot bij mevrouw WV was er deze keer geen sprake van een langdurige relatie, en deze keer is er ook betwisting of er daadwerkelijk seksuele handelingen zijn geweest tussen de betrokken (een “knuffel”, dan wel “wrijven en ejaculatie”). De kamer van beroep betreurt dat mevrouw NK niet is willen verschijnen ter zitting om de feitelijke onduidelijkheden uit te klaren, ook al heeft zij begrip voor de moeilijke situatie waarin dit mevrouw NK zou brengen. Mevrouw NK heeft wel uitgebreid getuigd in het kader van voornoemde strafzaak, en – hoewel de kamer van beroep begrepen heeft dat het personeelslid het beu is dat getuigenverhoren als “geloofwaardig” bestempeld worden – acht ook de kamer van beroep de mate van detail en de gevoelsmatige aanpak waarin de

omschrijving van de feiten is weergegeven, geloofwaardig. De verklaring is bovendien coherent met de andere verklaringen van WV en ES. Dat zij pas na vijftien jaar naar boven komt is niet onbegrijpelijk gelet op de jonge leeftijd van NK op het moment van de feiten, en het schaamtegevoel dat gepaard gaat met het voortschrijdend inzicht dat de feiten zoals ze zich toen hebben afgespeeld, in werkelijkheid niet oké waren.

5.11. Hoe dan ook, finaal zit daar zelfs niet de crux van de tuchtzaak: zelfs los van de vraag welke gedragingen zich exact gesteld hebben, is het een onbetwist gegeven *dat* er een fysieke toenadering is geweest bij het personeelslid thuis op het moment dat mevrouw NK zich in een kwetsbare positie bevond, en dat er privé-communicatie is geweest rond het opstarten van een relatie kort na haar afstuderen. De kamer van beroep moet ook hier vaststellen dat het personeelslid wederom niet terughoudend genoeg is geweest, noch in zijn privé-communicatie, noch in zijn gedragingen, ten aanzien van de afhankelijke positie waarin mevrouw NK zich bevond. Hij heeft haar daarmee in een positie gebracht waarvan zij nu, meer dan vijftien jaar later, nog steeds psychisch leed ondervindt aangezien zij thans aanvoelt dat haar grenzen toen overschreden werden. Had het personeelslid zijn functie correct uitgevoerd, dan had hij geweten dat dit risico bij een jonge, kwetsbare persoon ten aanzien van wie hij een vertrouwensrelatie had aangeknoopt dermate inherent en evident was dat hij terughoudend moest zijn, zodat dit risico zich niet kon veruitwendigen. De kamer van beroep vindt het wederom belangrijk dat die afhankelijke positie waarin mevrouw NK geplaatst werd rechtstreeks voortvloeide uit de functie van het personeelslid op de school, zodat de ongepaste fysieke handelingen en ongepaste communicatie ook rechtstreeks hun basis vinden binnen de schoolloopbaan van het personeelslid. In dat geval is de weerslag op het schoolleven nauw genoeg om tot een tuchtrechtelijk sanctioneerbaar feit aanleiding te geven, zelfs voor handelingen die finaal gesteld werden op een moment dat zij geen leerlinge meer was. De kamer van beroep verwijst naar hetgeen zij hierover hierboven reeds gesteld heeft, dat er onmogelijk op 1 juli een strikte grens getrokken kan worden indien een school haar rol om kwetsbare jongeren te begeleiden met vertrouwen van ouders en leerlingen wil kunnen opnemen. Dan is het ontoelaatbaar dat personeelsleden van de school hun kennis, en al zeker hun eigen persoonlijke betrokkenheid, na afstuderen van de leerlinge, gebruiken om daaruit een fysieke relatie te putten.

5.12. Het personeelslid wijst op het belang van een mail van 24 november 2002 waarin hij een relatie met mevrouw NK afwijst, maar de kamer van beroep leest daarin niet wat zij meent te moeten lezen. Het personeelslid schrijft aan mevrouw NK dat hij haar graag ziet, dat hij troost bij haar gezocht en gevonden heeft, dat een relatie tussen hen “alles of niks” moet zijn, en dat om diverse redenen het hem niet lukt om alles te geven. De tuchtbeslissing vermeldt nog een tweede mail van dezelfde datum, waarin het personeelslid schrijft “*Jawel, ge hebt zeker geprobeerd maar ik heb iemand nodig die er voor 100% voor mij alleen is. Is dat zo abnormaal? Dat verwacht ge toch van elke goede relatie niet?*” Dat is iets geheel anders als datgene waar het eigenlijk om draait in dit dossier, namelijk dat het deontologisch volstrekt ongepast is om een relatie te starten met iemand ten aanzien van wie men enkele maanden eerder nog een professionele relatie als directeur en vertrouwenspersoon had opgebouwd, en ten aanzien van wie het personeelslid heel goed wist dat zij op dat ogenblik mentaal nog niet volledig stabiel was en dus in een afhankelijke positie ten aanzien van hem stond. Opnieuw meent de kamer van beroep dat ook begin jaren 2000 het gedrag van het personeelslid, volgens de deontologische standaarden van toen, niet acceptabel was. Ook toen had hij geen kwetsbare leerlingen thuis mogen uitnodigen, ook toen bestond er een orgaan dat bevoegd en geschikt was om een kwetsbare jonge vrouw adequaat te begeleiden, ook toen was nauw fysiek contact met een leerlinge niet correct, en al zeker niet wanneer deze zich in een kwetsbare en afhankelijke positie bevindt. Opnieuw impliceert een strafrechtelijke vrijspraak niet dat er geen afhankelijke positie in deontologisch-professionele context kan bestaan tussen de partijen, wat a fortiori geldt op het moment dat het personeelslid een directeursfunctie heeft.

ES

5.13. De vaststellingen die de kamer van beroep moet doen ten aanzien van mevrouw ES, zijn ondertussen herkenbaar: het personeelslid nam een vertrouwensrol op ten aanzien van een kwetsbaar persoon (in dit geval een persoon met een eetstoornis) en nodigt die persoon uit voor een persoonlijk gesprek (deze keer onder druk omdat hij anders de ouders zou inlichten over de eetstoornis). Na haar afstuderen resulteert dit eerst in een fysieke toenadering (“knuffel”). De mailwisseling tussen de betrokkenen onmiddellijk na haar afstuderen in november 2002 maakt daarbij opnieuw duidelijk dat het personeelslid niet beseft dat hij een professioneel-deontologische afstand moet

bewaren ten aanzien van een ex-leerlinge waarmee hij een vertrouwensband heeft opgebouwd vanuit zijn directeursfunctie en dat gesprekken over een mogelijke relatie op dat moment volstrekt ongepast waren. De mails geven daarentegen wel aan dat, wanneer een jonge kwetsbare vrouw haar grenzen aangeeft, het personeelslid dit onmiddellijk omdraait en mevrouw ES zich schuldig probeert te laten voelen over het feit dat zij haar grenzen aangeeft. Deze keer wordt niet betwist door het personeelslid dat er een kortstondige seksuele relatie volgde in het voorjaar van 2003 toen zij reeds op kot zat. Voor de kamer van beroep is het duidelijk dat ook deze relatie ontoelaatbaar nauw verbonden blijft met de afhankelijkheidspositie die voordien werd opgebouwd terwijl mevrouw ES leerlinge was in de school, zodat de weerslag op het schoolleven nauw genoeg blijft. Ook deze keer meent de kamer van beroep dat het personeelslid niet de gepaste deontologische terughoudendheid heeft betoond, noch in zijn communicatie, noch in zijn handelen, ten aanzien van een kwetsbare jonge vrouw waar hij vanuit diens schoolloopbaan een band mee heeft opgebouwd waardoor zij in een afhankelijke positie terecht kwam. De kamer verwijst naar hetgeen ze hierboven hierover reeds schreef over het feit dat de strafrechtelijke vrijspraak niet impliceert dat er geen afhankelijke positie in deontologisch-professionele context kan bestaan tussen de partijen, wat a fortiori geldt op het moment dat het personeelslid een directeursfunctie heeft.

Tuchtsanctie

5.14. De kamer van beroep beseft dat de omschrijving van de tuchtfeiten zoals die hierboven beschreven staat, verschilt van de lange opsomming van feiten in de bestreden tuchtbeslissing. De kamer heeft daarom lang gediscussieerd over de vraag of dit een implicatie heeft op de gekozen tuchtsanctie van ontslag.

5.15. Voor de kamer van beroep is het duidelijk dat de tuchtrechtelijke feiten, ook in de versie die hierboven beschreven staat, ernstig zijn en dus tot een zware tuchtsanctie moeten leiden. Zelfs zonder strafrechtelijke veroordeling is het gedrag van het personeelslid volstrekt onaanvaardbaar. Het gaat over een personeelslid dat een kwetsbare leerlinge naar zich toe trekt, haar persoonlijk uitnodigt (tweemaal zelfs in de thuisfeer en dus buiten de veilige schoolomgeving), een vertrouwensband creëert, en dit dan (kort na afstuderen) in fysieke of seksuele handelingen laat uitmonden, niet één, niet twee, maar drie keer? Voor de kamer van beroep is duidelijk dat, ook in de

jaren '90 of begin jaren 2000, dit binnen geen enkele school aanvaard zou worden. Dat het personeelslid zich tweemaal bewust buiten de schoolomgeving begaf, is voor de kamer van beroep een indicatie dat het personeelslid dit zelf ook ergens besepte en desalniettemin doorzette.

5.16. Zelfs indien het personeelslid er op dat moment van overtuigd was dat de vrouwen in kwestie instemden met de fysieke en seksuele handelingen, had hij vanuit de vertrouwensrol die hij zelf had opgenomen ten aanzien van toenmalig psychologisch kwetsbare vrouwen, moeten beseffen dat dit “instemmen” delicaat was. Dat de dames, wanneer zij volwassen waren, mogelijks heel anders naar die situatie en die voorgehouden instemming zouden kijken, had het personeelslid zich onvermijdelijk moeten realiseren. De kamer van beroep vindt niet dat zij daarmee het personeelslid tegen een te hoge standaard houdt, integendeel, de kamer van beroep vindt die redenering eigenlijk dermate evident dat zij het feit dat het personeelslid hiertegen in de fout ging, als bijzonder ernstig beschouwt en nopens tot een zware tuchtsanctie.

5.17. Cruciaal is de vraag naar het repetitief karakter van de feiten of het gedragspatroon, zoals de tuchtcommissie het benoemde. De kamer van beroep neemt er akte van dat er na 2003 geen nieuwe dergelijke feiten naar boven zijn gekomen, ondanks een strafrechtelijk onderzoek en een internationaal onderzoek ten aanzien van het gedrag van het personeelslid tijdens diens vrijwilligerswerk met jonge kinderen in de Filippijnen. Dat is een element dat in het voordeel van het personeelslid werkt. De zichtbare functie die het personeelslid in 2005 kreeg als coördinerend directeur en het verminderen van rechtstreeks leerlingencontact kan dit deels verklaren, maar neemt die vaststelling niet weg. Desalniettemin kan de kamer van beroep evenmin ontkennen dat er wel degelijk een repetitief karakter of ‘patroon’ zit in het gedrag van het personeelslid, aangezien het niet om één, niet om twee, maar om drie vrouwen gaat ten aanzien van wie er onvoldoende terughoudendheid was. Hetgeen hierboven werd geschreven omtrent het squashen met mannelijke leerlingen onderbouwt dat gedragspatroon van onvoldoende besef waar de grenzen van individuele toenadering tot leerlingen ligt, zeker wanneer de lichamelijke integriteit van de leerlingen in het spel komt (bij het squashen omwille van het daaropvolgende douchen). Hoewel van een geheel andere orde, blijkt dat het personeelslid zich ook

ten aanzien van jonge mannelijke leerlingen onvoldoende bewust was van een gepaste professionele afstand.

5.18. Het personeelslid heeft wel voldoende inzicht om te erkennen dat hij onvoorzichtig is geweest om leerlingen thuis te ontvangen, maar het fundamentele gegeven dat hij nooit tot fysieke of seksuele handelingen had mogen komen met mentaal kwetsbare ex-leerlingen die in een afhankelijke positie ten aanzien van hem als vertrouwenspersoon stonden, daarvan bemerkt ook de kamer van beroep geen besef in hoofde van het personeelslid. In die omstandigheden heeft de kamer van beroep begrip voor het feit dat de tuchtcommissie meende dat het personeelslid geen verdere toekomst meer heeft binnen de school. Ook de kamer van beroep is na nazicht van het dossier onvoldoende gerustgesteld dat dergelijk gedrag ten aanzien van kwetsbare jongeren zich niet opnieuw zou kunnen stellen wanneer het personeelslid niet onomwonden inziet dat seksuele en fysieke handelingen met jonge dames die hij als leerling begeleid heeft sowieso ongepast zijn, zelfs indien ze inmiddels meerderjarig zijn en zelfs indien ze pas afgestudeerd zijn van de school, en zelfs indien ze op dat moment schijnbaar instemmen met de seksuele en fysieke handelingen. Het risico dat ze nadien op een andere wijze naar die feiten kijken en hun instemming in vraag stellen, gelet op de kwetsbare mentale toestand waarin ze door het personeelslid begeleid worden en de afhankelijke positie waarin ze zich daardoor bevinden, is dermate evident en inherent aanwezig dat de kamer van beroep het personeelslid moeilijk opnieuw in contact kan brengen met kwetsbare jongeren zonder dit inzicht, in welk geval een ontslag als tuchtsanctie te rechtvaardigen is.

5.19. Wel is het inderdaad zo dat de bestreden beslissing als tuchtmaatregel pas uitwerking kan krijgen nadat in beroep een definitieve beslissing werd genomen. De beslissing dient in die zin dan ook te worden hervormd wat haar uitwerking betreft.

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;

Gelet op de hoorzitting van 12 januari 2022;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met unanimiteit):

De beslissing van de tuchtcommissie van de raad van bestuur van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd, wordt bevestigd, behoudens wat betreft de inwerkingtreding ervan. De tuchtmaatregel kan pas uitwerking krijgen nadat in beroep een definitieve beslissing werd genomen, die thans ter kennis wordt gebracht.

Aldus uitgesproken te Brussel op 12 januari 2022.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

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

Mevrouw Ann Huybrechts en de heren Marc Borremans en Koen De Backer,
vertegenwoordigers van de vakorganisaties;

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt de heer Marc Borremans na
loting niet deel aan de stemming.

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