

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2022 / 7 / .../ 27 april 2022

Inzake : ...,
 bijgestaan door ..., COC,

 verzoekende partij

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

 verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 16 februari 2022 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 26 januari 2022 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is als vastbenoemd leerkracht tewerkgesteld aan het

Met een ter post aangetekende zending van 16 augustus 2021 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 17 augustus 2021 wordt verzoekende partij opgeroepen voor verhoor in het kader van een preventieve schorsing.

De feiten die u worden ten laste gelegd:

“ - u heeft herhaaldelijk geweigerd een gevolg te geven aan de gerechtvaardigde instructies van het schoolbestuur en zich aldus schuldig aan insubordinatie gemaakt, met name het herhaald weigeren om een voorstel van lessenrooster da beantwoordt in de mate van het mogelijke aan al de factoren die uw optimaal functioneren in de hand werken, te aanvaarden (zie mail 29 mei 2021 14u02 van ... aan ...; mail van 2 juni 2021 22u32 van ... aan ...; mail 3 juni 2021 23u31 van ... aan ...; mail 13 juni 2021 12u36 van ... aan ... en ...; mail 14 juni 2021 10u44 van ... aan ... en ...; mail 8 juli 2021 12u17 van ... aan ...; mail 8 juli 2021 19u27 van ... aan ...). Deze weigering dient tevens als een schending gezien te worden van de op u rustende verplichting om de u opgedragen taken persoonlijk en nauwgezet uit te voeren.

-u heeft herhaaldelijk geweigerd om met de directie te spreken en u heeft op 9 juli zeer duidelijk gevraagd aan ... om alle contact te stoppen tot op de datum van de personeelsvergadering 31 augustus 2021, wat een goede voorbereiding voor het nieuwe schooljaar onmogelijk maakt (zie mail van 24 mei 2021 11u37 aan ... en uw mail van 8 juli 2021 12u17 aan ...).

-u heeft aan de directie verwoord dat er een vertrouwensbreuk is, gezien ... volgens u haar beloftes betreffende het ondersteunen van uw re-integratie binnen de school niet zou nakomen (zie mail 9 juli 2021 14u31 van ...; verslag van telefoongesprek van 9 juli 2021).

-u heeft ten onrechte een lid van de raad van bestuur beschuldigd dat hij de raad van bestuur tegen u zou opzetten (zie mail 29 mei 2021 14u02 van ... aan ...; mail 11 juni 2021 08u30 van ... aan ... en ...).

-u heeft ten onrechte de vorige directie beschuldigd dat u door hem uw zogenaamd ‘vertrouwd’ urenpakket bent kwijtgespeeld omwille van een vermeend persoonlijk conflict (zie mail 29 mei 2021 14u02 van ... aan ...; mail 11 juni 2021 08u30 van ... aan ... en ...).

- u heeft gedreigd met ‘chaos’ en bijkomende problemen’ indien u niet het geëiste pakket wordt toegekend, waardoor u het Schoolbestuur chanteert (zie mail 29 mei

2021 14u02 van ... aan ...; mail 2 juni 2021 22u32 van ... aan ...; mail 3 juni 2021 23u31 van ... aan ...).

- u heeft gedreigd met het zetten van verdere stappen indien u niet het geëiste pakket wordt toegekend hetgeen andermaal als een chantage van het schoolbestuur dient gezien te worden (zie mail 11 juni 2021 08u30 van ... aan ... en ...; mail 13 juni 2021 12u36 van ... aan ... en ...; mail 14 juni 2021 10u44 van ... aan ... en ...)."

Met een ter post aangetekende zending van 24 augustus 2021 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de preventieve schorsing meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 15 november 2021 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een tuchtverhoor. Het tuchtverhoor wordt uitgesteld en vindt uiteindelijk plaats op 20 december 2021.

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

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 17 februari 2022 worden de partijen op de hoogte gebracht van het beroep.

Er wordt geen toelichtende memorie ingediend.

Met een e-mail van 19 maart 2022 maakt de raadsman van verwerende partij (een deel van) het dossier over.

Met een ter post aangetekende zending van 28 maart 2022 maakt de raadsman van verwerende partij een verweerschrift en het dossier over.

Op vraag van verzoekende partij wordt de zitting uitgesteld. De partijen worden met een schrijven van 27 april 2022 verwittigd van de nieuwe zittingsdatum van 11 mei 2022.

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.

5. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. De kamer van beroep wordt geconfronteerd met een dossier met een complexe historiek en een gevoelige problematiek. Enerzijds betreft het een dossier waarin strubbelingen tussen het personeelslid en het schoolbestuur reeds enige tijd aanslepen (gecumuleerd tot een reeds uitgesproken tuchtsanctie van terbeschikkingstelling), anderzijds ligt de vraag voor in hoeverre de medische situatie van het personeelslid (ASS) zich verhoudt tot die strubbelingen. De kamer van beroep wenst immers uit te sluiten dat het personeelslid gesanctioneerd wordt omwille van haar medische situatie. De kamer van beroep is ter zitting dan ook bewust overgegaan tot een langdurig verhoor van alle betrokken partijen, teneinde voldoende voeling te krijgen met de feiten in het dossier en de achtergrond waartegen die zich hebben afgespeeld.

5.2. Na het verhoor is de kamer van beroep van enkele zaken overtuigd. Ten eerste is duidelijk dat er in het verleden diepe wonden geslagen zijn. De eerdere tuchtprocedure heeft bij het personeelslid veel vragen doen rijzen over haar functioneren en heeft een angstgevoel gecreëerd. Het personeelslid geeft ter zitting zelfs aan dat ze doodsbang is om opnieuw voor de klas te staan. In het licht daarvan begrijpt de kamer van beroep zeer goed de veelvuldig geuite wens van het personeelslid naar de specifieke omstandigheden van haar re-integratie.

5.3. Dat gezegd zijnde is de kamer van beroep ook overtuigd van de wens van de nieuwe directie om die re-integratie vlot te doen lopen. De directie heeft veelvuldig geprobeerd om re-integratievoorstellen te doen die enerzijds tegemoet komen aan de voorwaarden die door Mensura op papier werden gezet, anderzijds veel ruimte lieten aan het personeelslid om zelf aanpassingen daaraan te doen. De directie gaf expliciet aan open te staan voor alternatieven. Het personeelslid heeft die kans niet gegrepen, en daarmee zelf actief haar kans op reële integratie tegengewerkt. Dat er in de ogen van het personeelslid wonden geslagen zijn in het verleden door het gedrag van een vroegere directie en een Raad van Bestuur, geeft geen vrijgeleide om een constructieve samenwerking naar de toekomst te fnuiken, en al zeker niet ten aanzien van een nieuwe directie die de samenwerking met open blik bekijkt.

5.3. De kamer van beroep vraagt zich af of de houding van de nieuwe directie niet té lang, té constructief en open is gebleven. De directie kon misschien vlugger eigenhandig een beslissing hebben genomen, al apprecieert de kamer wel de reële inspanningen die door de directie gedaan zijn om in dialoog te gaan, in het kader van een re-integratie en met redelijke aanpassingen. De kamer van beroep heeft eveneens begrip voor de frustratie van het personeelslid omtrent de houding van de Raad van Bestuur, waar zij de Raad van Bestuur verwijt niet te reageren op haar vragen (inclusief een vraag tot correctie in haar dossier). De kamer van beroep kan moeilijk de gegrondheid van die frustratie meten: voor het personeelslid is er geen antwoord gekomen op haar vragen; voor de Raad van Bestuur is er verschillende keren gecommuniceerd maar wordt elk antwoord dat niet strookt met de eigen mening van het personeelslid, als géén antwoord gepercipieerd door het personeelslid. Maar minstens kan de kamer van beroep wél vaststellen dat de Raad van Bestuur geen gevolg heeft gegeven aan de vraag van het personeelslid om een remediëringssprek

te plannen met haar collega's in het kader van haar re-integratie, wat (gelet op de historiek in dit dossier) geen onredelijke vraag lijkt.

5.4. Geen van bovenvermelde zaken laten het personeelslid echter toe om actief de re-integratiepogingen van de nieuwe directie te kelderen door elke constructieve medewerking daaraan te ontzeggen. Het personeelslid heeft de noodzakelijke en terechte vragen van de directie steeds voor zich uitgeschoven tot het moment waarop zij zich op de zomervakantie kon beroepen, waarbij zij moest beseffen dat ze haar directie daarmee in de problemen bracht qua interne schoolorganisatie. Het personeelslid had noch de belangen van de leerlingen, noch die van de school/het onderwijs afdoende in het vizier toen zij haar houding bepaalde. De toon van de door het personeelslid verstuurde e-mails was daarbij bijzonder ongelukkig (wat het personeelslid thans zelf toegeeft). Dreigen met chaos, problemen, en het zetten van “stappen” om het gewenste urenpakket te bekomen dragen weinig bij tot een positief schoolklimaat, noch tot de re-integratie van het personeelslid na een periode van afwezigheid. De e-mails daarom kwalificeren als “chantage” is wellicht een brug te ver, maar de inhoud van de e-mails laat evenmin enige twijfel bestaan over het feit dat het personeelslid geenszins het belang van het onderwijs, de leerlingen en de schoolorganisatie correct heeft afgewogen tegen haar eigen belangen bij het bepalen van haar houding. Van elk personeelslid mag een constructievere houding worden verwacht tijdens de taakuitvoering, maar al zeker van een personeelslid voor wie de nieuwe directie inspanningen doet om een persoonlijk re-integratietraject uit te tekenen. De nieuwe directie sloot daarbij zelfs niet uit dat het personeelslid in de toekomst opnieuw voltijds voor de klas zou staan, eventueel zelfs met een meer vertrouwd pakket. Daarmee gaf de nieuwe directie meer dan voldoende een signaal dat zij van mening was dat het personeelslid wel degelijk aan het beroepsprofiel voldeed en dat zij het personeelslid oprecht een nieuwe kans bood na een moeizame historiek en een eerder uitgesproken tuchtsanctie. Het personeelslid kan dan niet oneindig blijven terugkomen op de gebeurtenissen uit het verleden en de daaraan gekoppelde moeilijkheden die zij ervaart met beslissingen en dossierbeheersing ten aanzien van de Raad van Bestuur en de voormalige directie, om daarmee de schoolorganisatie voor het toekomstig schooljaar te blokkeren.

5.5. Voor de kamer van beroep gaat bovenstaande weigering om constructief mee te werken niet louter om een aan ASS gelinkte communicatiestijl, waarvoor het personeelslid zich ook geëxcuseerd heeft ter zitting. De kamer van beroep kan begrijpen dat het personeelslid de gepresenteerde optie 1 anders begrepen heeft, aangezien de optie geformuleerd werd als een optie die als *default* zou gelden bij gebrek aan reactie. Vanuit de ASS-achtergrond zou de kamer van beroep nog kunnen begrijpen dat “géén reactie hoeven te geven” dan als een reëel aangeboden optie werd beschouwd door het personeelslid. De e-mail van het personeelslid van 8 juli laat er echter weinig twijfel over bestaan dat die stilzwijgende aanvaarding van optie 1 in de feiten *niet* gebeurd was en de diepgewortelde aanvallende houding van het personeelslid ten aanzien van directie en schoolbestuur tijdens de zitting sterkt de kamer van beroep in de overtuiging dat het personeelslid niet op 1 september op school had gestaan om optie 1 uit te voeren. Maar hoe dan ook, zelfs als de kamer van beroep mee stapt in het verhaal dat het personeelslid dacht stilzwijgend aanvaard te hebben, dan nog was daarmee het re-integratietraject nog niet uitgetekend en diende het personeelslid nog steeds actief mee te werken aan de verdere concrete invulling ervan, om zo de puzzel qua schoolorganisatie te kunnen leggen vóór de zomervakantie, wat het personeelslid ten onrechte geweigerd heeft. De kamer van beroep is dan ook van oordeel dat er sprake is van een tuchtrechtelijke inbreuk.

5.6. De kamer van beroep acht de voorgestelde sanctie van ontslag weliswaar onredelijk, in het bijzonder in het licht van de hierboven geuite grieven op het gedrag van de raad van bestuur en (in mindere mate) de ietwat té langdurig open houding van de directie die mogelijks te lang de indruk gaf aan het personeelslid dat het nog iets kon opleveren om voet bij stuk te houden over haar vertrouwde pakket. Dat gezegd zijnde begrijpt de kamer van beroep ook goed dat de tuchtcommissie het tuchtvergrijp als ernstig beschouwt, temeer daar de nieuwe directie zoveel inspanningen heeft proberen te doen ten aanzien van een individueel personeelslid bovenop de nasleep van een bijzondere uitputtende en slepende Covid-pandemie, en het personeelslid de uitgestoken hand ten onrechte weigert.

5.7. De kamer van beroep betreurt dat een normaal gesprek tussen de aanwezigen ter zitting onmogelijk blijkt en dat het personeelslid het nodig acht om de raad van bestuur nog persoonlijk aan te vallen tijdens haar slotpleidooi. De kamer van beroep

uit tevens haar bezorgdheid om geconfronteerd te worden met een dossier waarin een personeelslid aangeeft om doodsbang te zijn om opnieuw voor de klas te staan. De kamer van beroep hoopt dat de beslissing die thans genomen is aanzet kan zijn voor een periode van heling, waarin alle betrokkenheid de kracht kunnen vinden om de bladzijde om te slaan.

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 11 mei 2022;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Artikel 1 (met unanimité):

De beslissing van de tuchtcommissie van de raad van bestuur van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van het ontslag wordt opgelegd, wordt vernietigd.

Artikel 2 (met unanimiteit):

De kamer van beroep legt de tuchtmaatregel van de terbeschikkingstelling voor twee jaar op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 11 mei 2022.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

Mevrouwen Isabeau Evens en Suzy Sterck, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

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

Mevrouw Karen De Bleeckere, secretaris.

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

Secretaris,
Karen De Bleeckere

Voorzitter,
Kurt Willems