

# KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

## BESLISSING

GVO/ 2022 / 11 / ... / 24 augustus 2022

Inzake : ...,

bijgestaan door ..., advocaat,  
verzoekende partij

Tegen : VZW ...,

vertegenwoordigd door ..., lid van de tuchtcommissie,

verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 23 mei 2022 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 6 mei 2022 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... het ontslag wordt opgelegd.

### **1. Over de relevante gegevens van de zaak**

... is tewerkgesteld aan het ... .

Met een ter post aangetekende zending van 27 oktober 2021 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld. Volgende zaken worden ten laste gelegd:

- *Viseren, provoceren en ongelijke behandeling van bepaalde cursisten:  
Opmerkingen over etnische achtergrond (soms ronduit racistische opmerkingen),  
minpunten uitdelen zonder duidelijke feedback, middelvinger opsteken naar cursist,*

*cursisten zijn bang, cursisten mee nemen in apart lokaal en later dreigen om ook anderen eens mee te nemen naar het lokaal, ...*

- *Ongepaste en denigrerende opmerkingen naar cursisten: mooi nieuwe auto zal wel 'gepikt' zijn, "Ik haat Nederlanders. Ik kan ze niet uitstaan.", "jonge blaadjes lusten", het woord motherfucker gebruiken in de klas, ...*

- *Autoritaire, manipulatieve en dreigende houding en gedrag: dreigen met "buizen" of minpunten, geen gesprek aangaan met cursisten, cursisten laten rondlopen in hun hemd doorheen de school omdat ze niet 100% in orde zijn, zou er niet voor terugschrikken om te sjoemelen met examenresultaten om goed te staan bij directie,*

- *Chaotische afspraken en tegenstrijdige verwachtingen in de les: ene dag stofjas dragen en andere dag niet, instructies geven over afruimen en dan later opmerking geven over uitgevoerde taken, bestellingen niet in orde om opdracht te maken, andere cursussen nodig terwijl er geen les rond is, ...*

Met een ter post aangetekende zending van 27 oktober 2021 wordt verzoekende partij meegedeeld dat hij preventief bij hoogdringendheid geschorst wordt en wordt hij uitgenodigd voor een verhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 19 november 2021 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat hij preventief bij hoogdringendheid wordt geschorst.

Met een ter post aangetekende zending van 8 maart 2022 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een tuchtverhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 4 mei 2022 wordt aan verzoekende partij de tuchtbeslissing van het ontslag meegedeeld.

## **2. Over het procedureverloop**

Met een ter post aangetekende zending van 24 mei 2022 worden de partijen verwittigd van het lopende beroep.

De geplande zitting op 16 juni 2022 wordt uitgesteld.

Met een ter post aangetekende zending van 18 juni 2022 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 10 juni 2022 (en met een e-mail van 10 juni 2022) maakt verwerende partij een verweer over alsook een stuk 2.

Met een e-mail van 3-08-2022 maakt verwerende partij het volledige dossier over.

### **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 merkt op dat de feiten op zich eigenlijk niet betwist worden. Wel wordt betwist of de conclusie die daaraan verbonden wordt, met name dat een continue gedraging van laakbaar gedrag wordt vastgesteld inzake o.a. ongepaste opmerkingen en autoritair gedrag, op dit moment reeds kan worden getrokken. Meer

bepaald ligt een medisch dossier voor waarvoor het personeelslid bijkomend onderzoek vraagt, teneinde na te gaan of de medische historiek aan de grondslag ligt van de vastgestelde feiten. Het betreft een aantasting van de frontale kwab die in 2001, dus meer dan 20 jaar geleden, werd opgelopen. Het personeelslid getuigt ter zitting dat hij tijdens de periode van de als tuchtfout omschreven gebeurtenissen inderdaad “uitschuivers” gemaakt heeft, maar dat hij – wellicht omwille van de medische problematiek – niet inzag dat hij iets fout deed.

5.2. De kamer van beroep neemt er akte van dat het medisch dossier tot een arbeidsongeschiktheid van 25% heeft geleid, wat – zoals de raadsman van het personeelslid terecht ter zitting opmerkte – niet evident is. De kamer van beroep neemt er evenwel eveneens akte van dat het personeelslid zijn medisch dossier nooit concreet heeft opgenomen met zijn werkgever(s) doorheen de voorbije twintig jaar terwijl hij wel voltijds bleef werken, noch een concrete vraag tot redelijke aanpassingen heeft gesteld. De kamer ziet dan ook niet in hoe er in de houding van de verwerende partij naar het verleden toe van nalatig gedrag kan worden gesproken.

5.3. De medische problematiek werd slechts concreet op tafel gelegd ten aanzien van de verwerende partij na de opstart van een tuchtonderzoek in 2021. Bijgevolg ligt de vraag voor of de tuchtcommissie (en gelet op de devolutieve werking, nu de kamer van beroep) een uitspraak kunnen doen in het tuchtdossier zonder verder medisch onderzoek.

5.4. De kamer van beroep meent dat het laakbaar gedrag verder gaat dan ongepaste autoritaire gestrengheid of een ongepaste manier van communiceren. Tussen de ten laste gelegde feiten staan opmerkingen die enkel te kwalificeren zijn als racistisch en dermate denigrerend dat enige waarschuwing, HR-besprekingen of opvolgtrajecten daaromtrent volstrekt onnodig zijn vooraleer zij als ontoelaatbaar beschouwd kunnen worden door de tuchtcommissie. De passages die de kamer leest over de door leerlingen ervaren psychologische weerslag en benodigde psychologische begeleiding raken de kamer van beroep, en overtuigen haar ervan dat het gedrag van het personeelslid zwaar over de grens van het toelaatbare ging en er niet slechts mee flirtte.

5.5. De leerlingen van het personeelslid hebben hem daar meermaals op aangesproken, en de reactie van het personeelslid was daarop met de dreiging van een buiscijfer indien ze extern zouden communiceren. De kamer van beroep is bijgevolg niet overtuigd dat het personeelslid thans uit de lucht valt dat zijn “uitschuivers” daadwerkelijk ontoelaatbare gedragingen betreffen. Het personeelslid verweert zich daarop door te stellen dat hij de zaken binnenskamers hield om zo zelf een pedagogische relatie met zijn leerlingen op te bouwen. De kamer van beroep is niet overtuigd van die uitleg: het gedrag van het personeelslid stemt niet overeen met het gedrag van iemand die een constructieve pedagogische relatie wenst op te bouwen met zijn leerlingen, wel integendeel, en de kamer interpreteert dit veeleer dat het personeelslid zichzelf wenste te beschermen door klachten binnenskamers te houden. Maar hoe dan ook, ook het bewust verborgen houden van een continue klachtenstroom voor de leidinggevende maakt voor de kamer laakbaar gedrag uit – of het personeelslid het nu eens is met die klachtenstroom of niet, en wat dan ook de reden is waarom het personeelslid het daarmee oneens is. Een groep van leerlingen had op die manier behoed kunnen worden van de psychologische weerslag die zij thans hebben moeten ervaren.

5.6. De kamer van beroep is er wel oprecht overtuigd dat het personeelslid thans inziet dat zijn gedrag ontoelaatbaar was, en zijn houding wenst te wijzigen. Maar tegelijkertijd is de kamer van beroep ook bezorgd door de mededeling ter zitting dat het personeelslid, gelet op zijn medische problematiek, misschien beter niet meer voor een klas kan staan. De kamer van beroep heeft zich lang beraad over die situatie. Finaal oordeelt zij dat een tuchtsanctie van terbeschikkingstelling van twee jaar de gepaste sanctie inhoudt die enerzijds rekening houdt met de ernst van de feiten en het leed dat leerlingen daaruit geleden hebben, maar anderzijds het personeelslid wel nog ruimte voor herstel laat. De kamer van beroep neemt akte van het feit dat het personeelslid aan zijn werkgever vrijwillig aanbiedt om een medisch onderzoek te laten verrichten bij de arbeidsgeneesheer, waarna beide partijen rond de tafel kunnen zitten voor werkafspraken en eventuele redelijke aanpassingen. Zoals hierboven reeds gesteld meent de kamer van beroep dat er een rode lijn is inzake racisme en denigrerend gedrag waarvoor het afdoende duidelijk is dat zij niet overschreden mag worden, zodat dergelijk traject niet noodzakelijk was vooraleer de tuchtcommissie tuchtfacten kon weerhouden. Maar tegelijkertijd leest de kamer van beroep in het

tuchtdossier ook diverse omschrijvingen van gedrag die er in essentie op neerkomen dat het personeelslid een te autoritaire en te strenge houding hanteert die anno 2022 ontoelaatbaar is, waarvoor de aantasting de medische problematiek mogelijks als een sluier voor bewustwording heeft gewerkt. Voor die strenge houding kan een dergelijk begeleidingstraject wél tot de nodige inzichten en afspraken leiden. De kamer van beroep gaat ervan uit dat het personeelslid de periode van de tuchtsanctie zal gebruiken om dit traject op te starten.

## **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 24 augustus 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 tuchtsanctie van het ontslag wordt opgelegd, wordt vernietigd.

**Artikel 2 ( met unanimiteit):**

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

Aldus uitgesproken te Brussel op 24 augustus 2022.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;  
Mevrouw Suzy Sterck en de heer Günther De Praitere, 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 Koen De Backer 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