

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO / .../ 2021 / 12 / 25 augustus 2021

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

verzoekende partij

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

verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 28 mei 2021 tekenen ..., advocaten, namens ... beroep aan tegen de beslissing van 10 mei 2021 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van de schorsing voor 3 maanden wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is een vastbenoemd leerkracht en sinds 1999 tewerkgesteld aan het ... te

Met een ter post aangetekende zending van 3 februari 2021 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt ingesteld.

De aanleiding voor dit tuchtonderzoek is: *“reeds in het verleden hebben wij u moeten aanspreken om te stoppen met de problemen in uw privéleven mee te brengen in de school en uw collega’s daarin te betrekken. In oktober 2020 diende ik u opnieuw aan te spreken omwille van grensoverschrijdend gedrag tegenover vrouwelijke collega’s, terwijl uw functioneren als leraar ondermaats was. U hebt daaromtrent een brief ontvangen de dato ... 2020 per e-mail waarvan de ontvangst door u werd bevestigd. In de laatste weken is de toestand geëscaleerd. De directeur werd in bezit gesteld van een schrijven waar u aan een ouder waarin zeer seksuele verklaringen worden afgelegd en waarbij u tevens zowel de directeur van uw school als een collega zwart maakt en valse beschuldigingen uit. Thans zeer recentelijk heeft een collega met wie u intens moet samenwerken op de school een schrijven ontvangen waarin hij door u wordt lastig gevallen en waarin opnieuw uw privéleven uit de doeken wordt gedaan en u bovendien u bij deze collega steun vraagt om zich tegen de andere collega’s op te stellen. Ook in een recent schrijven aan mij, wordt opnieuw uw privéleven met zeer seksuele getinte uitspraken uit de doeken gedaan. Zie uw email de dato van ... 2021 om ... uur en waarbij u uw collega terug viseert. Als schoolbestuur kunnen wij niet aanvaarden dat andere leraars, de directeur en de ouders geconfronteerd worden met een dergelijk gedrag en welke de verhouding tussen de collega’s op school ernstig verziekt”.*

Met een ter post aangetekende zending van 3 februari 2021 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een verhoor in het kader van een preventieve schorsing, om volgende reden: *“uw mail die wij van u ontvingen de dato ... 2021 om ... uur aan de voorzitter van het schoolbestuur waarin u duidelijk zeer seksuele getinte uitspraken doet vanuit uw privéleven en waarin u tevens een collega waarmee u nauw op de werkvloer samenwerkt viseert. Dit komt alles boven de eerdere geschriften welke duidelijk aantonen dat u bewust collega’s poogt op te zetten tegen andere collega’s en aldus een normale werksfeer bemoeilijkt en ten eerste in het nadeel is van de leerlingen”.*

Met een ter post aangetekende zending van 10 februari 2021 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de preventieve schorsing bij hoogdringendheid meegedeeld.

Met een ter post aangetekende zending van 8 april 2021 wordt verzoekende uitgenodigd voor een tuchtverhoor.

Met een ter post aangetekende zending van 10 mei 2021 wordt aan verzoekende partij de tuchtbeslissing van de schorsing voor drie maanden meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een ter post aangetekende zending van 4 juni 2021 worden de partijen verwittigd van de lopende beroepsprocedure.

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

Met een ter post aangetekende zending van 21 juni 2021 worden de partijen uitgenodigd voor de zitting.

Met een ter post aangetekende zending van 19 augustus 2021 en een e-mail van 20 augustus 2021 maakt de raadsman van verwerende partij een verweerschrift en stukken over.

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 verwijt de tuchtoverheid partijdigheid. De kamer van beroep stelt vast dat dit verwijt niet op het nuttige moment (ten laatste tijdens de hoorzitting voor de tuchtcommissie) werd gemaakt. Sowieso oordeelt de kamer over dit dossier met devolutieve werking, zodat een eventuele partijdigheid door de kamer kan worden rechtgezet. Onder de nuance van wat hieronder zal worden gesteld over de omvang van het gevoerde tuchtonderzoek, ontwaart de kamer van beroep in dit dossier ook geen onmogelijkheid om zich uit te kunnen spreken over het bewezen karakter van de voorgehouden tuchtfeit(en), zodat het beweerd partijdige onderzoek ook op dit punt het tuchtrechtelijke oordeel over deze zaak niet fundamenteel bezwaart. Minstens tijdens deze procedure voor de kamer van beroep heeft het personeelslid zich dan ook met voldoende kennis van zaken inhoudelijk kunnen verweren in de ogen van de kamer van beroep.

4.4. Volgens het personeelslid kan de raad van bestuur de tuchtbevoegdheid niet delegeren aan een tuchtcommissie, bij gebrek een expliciet wettelijke bevestiging van die delegatiemogelijkheid. Het is vaste rechtspraak van de kamer van beroep dat de onderwijswetgeving zich niet verzet tegen een delegatiemogelijkheid en dat de wetgeving betreffende VZW's dit mogelijk maakt. Delegatie aan tuchtcommissies betreft ook de normale praktijk en wordt vermeld in de service documenten van de koepelvereniging. Indien de onderwijswetgever zich tegen deze vaste praktijk had willen verzetten had zij daartoe reeds meerdere kansen in het verleden toen de tuchtprocedure en de werking van de kamer van beroep geamendeerd werden. Er bestaat evenwel geen enkele indicatie die ook maar enigszins doet vermoeden dat de onderwijswetgever deze vaste praktijk als ongewenst zou beschouwen. De kamer van beroep ziet dan ook geen reden om van haar vaste rechtspraak af te wijken.

4.5. Ten slotte zou ook het non bis in idem geschonden zijn, aangezien het personeelslid nu tuchtrechtelijk gesanctioneerd is voor feiten waarvoor in het verleden reeds een verkapte tuchtstraf werd opgelegd. De kamer van beroep volgt die redenering niet. Dat het personeelslid vroeger tot de orde werd geroepen (finaal bij brief van ... 2020) past in een normaal HR beleid waarin een werkgever de werknemer op diens functioneren wijst en pas naar tucht grijpt wanneer blijkt dat het gedrag dat voorwerp was van gesprek daarop niet verbetert, of wanneer verder onderzoek dit gedrag tuchtrechtelijk inkleurt. Het personeelslid is daarbij trouwens ook zelf gebaat, aangezien dit hem de kans geeft om zijn gedrag bij te sturen zonder formele sanctie in zijn dossier. Het non bis in idem beginsel wordt daardoor dan ook niet in gedrang gebracht; wel dient er uiteraard rekening te worden gehouden met de verjaringstermijnen, die hier evenwel niet geschonden zijn aangezien de tuchtprocedure opgestart werd binnen de zes maanden na de re-integratie van het personeelslid op ... 2020, periode waarin de tuchtrechtelijke feiten gestart zijn. Van een schending van de redelijke termijn kan evenmin sprake zijn, aangezien sinds het begin van de tuchtfeiten tot de opstart van het tuchtdossier slechts enkele maanden verlopen zijn en de directie gedurende die periode nog de tijd heeft genomen voor een informele waarschuwing.

4.6. De kamer van beroep ziet voor het overige 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. De kamer van beroep neemt ervan akte dat de nota van verwerende partij buiten termijn werd ingediend en dat de wering ervan uit de debatten wordt gevraagd. De wering wordt dan ook toegestaan. Dat belet weliswaar niet dat verwerende partij tijdens de zitting zich nog mondeling kan verweren zolang dit verweer grond vindt in het dossier dat aan de kamer werd voorgelegd, en dat de kamer zich ten gronde nog kan uitspreken over dit dossier.

5.2. Wat betreft de tuchtfeiten ontwaart de kamer van beroep eerst en vooral één volgehouden tuchtfeit, met name dat het personeelslid de privé en de professionele context onvoldoende gescheiden houdt ondanks aanmaning daartoe, daar bij collega's, ouder(s) en directie betreffende in zijn persoonlijke conflicten die de professionele context niet aangaan zonder de grenzen te respecteren die zij daarrond uiten. Daarbij geldt als verzwarende omstandigheid dat over de directie uitlatingen worden gedaan aan een ouder die de goede naam van de directie en de school en de geloofwaardigheid van het verstrekte onderwijs besmeuren.

5.3. De kamer vindt in het dossier voldoende elementen om dit tuchtfeit bewezen te achten (dat in essentie overigens ook niet ontkend wordt door het personeelslid). Wel wijst het personeelslid op de feitelijke omstandigheden om het tuchtrechtelijke karakter ervan te weerleggen, minstens de proportionaliteit van de tuchtsanctie op tafel te leggen.

5.4. De kamer van beroep heeft begrip voor het feit dat een (v)chtscheiding in een (minstens beweerd) overspelige context tijdelijk een serieuze impact kan hebben op een personeelslid. Dat daarbij de nood wordt gevoeld om af en toe te ventileren tegen collega's, is alleen maar menselijk. Hetzelfde geldt uiteraard ten aanzien van vrienden, en het loutere feit dat één van die vrienden ook ouder is van een kind op school, neemt dat niet weg.

Maar er zijn grenzen. Minstens is het betrekken van de directeur in het conflict door ongegronde, minstens op geen enkele wijze enigszins gestaafde uitingen te doen over seksuele handelingen bij bezoeken van de ex-vrouw aan de directeur, een brug te ver. Het personeelslid had dit zelf ook dienen te beseffen en al zeker geen ouder daarmee moeten berichten, zelfs al was dat op dit ogenblik een "vriend" volgens het personeelslid.

De kamer ziet ook geen bewijs dat het personeelslid voldoende respect had voor het functioneren van zijn collega's/team en de grenzen die zij daarbij zelf aangaven. Het personeelslid had ook dienen te beseffen dat negatieve uitingen over collega's (bijvoorbeeld "narcisten in onze omgeving") met de vraag om zeker niets tegen elkaar door te zeggen, de gespannen werksituatie bij zijn re-integratie zouden vergiftigen.

Kortom, de kamer van beroep acht het afdoende bewezen dat het personeelslid bruggen overschreden heeft in zijn professionele context die een tuchtrechtelijke kwalificatie verdienen.

5.5. Dat gezegd zijnde was de directie zelf ook goed op de hoogte van zijn moeilijke persoonlijke situatie. Van een werkgever kan dan verwacht worden dat die enigszins begrip opbrengt voor de emotionele toestand waarin werknemers verkeren, en waar mogelijk conflictsituaties op de werkvloer vermijdt.

Indien de ex-vrouw van het personeelslid bij de directeur aanwezig was om de schoolsituatie van haar kind te bespreken, dan begrijpt de kamer van beroep niet waarom het personeelslid, die toch de vader is van hetzelfde kind en in het volledige bezit van alle vaderlijke rechten ten aanzien van dit kind, daarvan op geen enkele wijze wordt ingelicht. Dat geldt des te meer in een potentieel explosieve context waarbij de directeur weet dat het bezoek van de ex-vrouw op de werkplek gevoelig ligt bij het personeelslid. Zelfs indien de inhoud van dit gesprek op enige wijze confidentieel gehouden zou moeten worden, dan nog kon de directie de aanwezigheid van de ex-vrouw op de werkvloer perfect gekaderd hebben om een gezonde HR sfeer te benaarstigen ten aanzien van een emotioneel kwetsbaar personeelslid. Dat geldt des te meer wanneer dat personeelslid net lange tijd werkonbekwaam is geweest omwille van zijn psychische toestand, en aan een periode van re-integratie begonnen is.

5.6. Dat de directie daarentegen de toestemming van het personeelslid nodig zou hebben gehad om de daarop gestuurde whatsapp te gebruiken die verstuurd werd tussen personeelslid enerzijds, en ouder/vriend anderzijds (met daarin de litigieuze tekst over beweerd overspel door de directeur), volgt de kamer van beroep niet. Wanneer een tuchtoverheid een dergelijke whatsapp in handen krijgt, los van de vraag hoe dit gebeurde, dan kan de tuchtoverheid dit gebruiken in het kader van een tuchtprocedure die het algemeen belang dient, en meer concreet de functioneel publieke dienst van onderwijs.

5.7. Wat betreft het nodeloos betrekken van collega's in (persoonlijke) conflictsituaties moet de kamer van beroep bovendien vaststellen dat er geen bewijs is dat dit op grote schaal is gebeurd. Uit het dossier blijken enkele getuigenissen die

– daarover bevraagd tijdens de zitting – slechts een kleine fractie blijken uit te maken van het totale personeelsbestand. Dat ontnemt aan de feitelijkheden niet hun tuchtrechtelijke karakter, maar contextualiseert wel de omvang van de vastgestelde feiten.

5.8. Wat ten slotte de grief betreft dat het personeelslid ongepast dicht bij leerlingen zou staan en daarbij ook de schouder en het haar van leerlingen zou hebben aangeraakt (of zelfs getrokken aan het haar en geknepen in de schouder) is de rechtspraak van deze kamer in het verleden altijd zeer duidelijk geweest. Onnodig fysiek ingrijpen bij leerlingen is sowieso ongepast, zelfs indien dat niet in de seksuele sfeer is. Er is geen reden om daarvan af te wijken in deze zaak.

De kamer van beroep houdt er weliswaar rekening mee dat de geviseerde gedragingen zich telkens gesteld hebben in een groot en gedeeld lokaal met inzicht langs alle kanten. Dat het personeelslid in dit lokaal soms één op één met een leerling omging, is niet bizar in een normale klassikale dynamiek binnen in een praktijklokaal. Enig kwaad opzet van het personeelslid in zijn gedragingen is niet bewezen. Dat neemt niet weg dat de perceptie van zijn gedrag bij leerlingen ook een cruciaal element is van een gezonde didactische relatie, en dat het personeelslid verondersteld wordt daarmee voldoende zorgvuldig om te gaan door dergelijke aanrakingen te vermijden. De kamer van beroep merkt daaromtrent evenwel op dat het personeelslid, eens hij gewezen werd op het feit dat zijn leerlingen zijn houding niet konden appreciëren (o.a. via brief van ... 2020), klaarblijkelijk daarmee rekening heeft gehouden aangezien gelijkaardige klachten niet opnieuw geuit werden (de tuchtfeiten dateren immers allen van voor ... 2020). Opnieuw neemt dit de tuchtrechtelijke kwalificatie niet weg, maar contextualiseert dit wel de omvang ervan.

5.9. Aangezien de kamer van beroep enerzijds de tuchtoverheid volgt in het bewezen verklaren van de voorgehouden tuchtfeiten, maar anderzijds contextualisering en verzachtende omstandigheden ontwaart waar de tuchtoverheid onvoldoende rekening mee lijkt te hebben gehouden, beslist de kamer van beroep te tuchtsanctie te hervormen naar de lichtere tuchtsanctie van de blaam.

5.10. De kamer van beroep wenst ten slotte haar bezorgdheid te uiten over de arbeidsrelatie waarin het personeelslid opnieuw tewerk zal worden gesteld. Re-integratie is nooit gemakkelijk, en zal zeker niet na psychisch moeilijke momenten en periodes van emotionele zwakte. Maar wie ervoor kiest om te functioneren met minderjarige kinderen, wordt verondersteld om zichzelf op elk moment afdoende professioneel te kunnen gedragen. De kamer van beroep verwacht dat het personeelslid zich vanaf nu als een verwittigd man gedraagt en die raad aldus nauwgezet ter harte neemt. Van de directie op hun beurt wordt verwacht om hun personeelslid daarin te steunen, zonder uiteraard de verantwoordelijkheid en inspanningen te kunnen overnemen die finaal door het personeelslid moeten worden verricht. De kamer kijkt dan ook expliciet naar zowel werkgever als werknemer om afdoende inspanningen te doen om deze arbeidsrelatie optimaal te doen slagen.

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;

Artikel 1 (met unanimiteit):

De kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs vernietigt de tuchtmaatregel van de schorsing van drie maanden.

Artikel 2 (met unanimiteit):

De kamer van beroep legt de tuchtmaatregel van de blaam op.

Aldus uitgesproken te Brussel op 25 augustus 2021.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

De heren Hans De Becker en Günther De Praitere, vertegenwoordigers van de representatieve groeperingen van de inrichtende machten;

Mevrouw Ann Huybrechts en de heren Marc Borremans en Roland Van der Straeten, 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