

KAMER VAN BEROEP GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS

BESLISSING

GVO/ 2020 / 05 / ... / 29 januari 2020

Inzake : ... ,
 bijgestaan door ..., COV,

verzoekende partij

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

verwerende partij

Met een ter post aangetekende zending van 18 november 2019 tekent ... namens ... beroep aan tegen de beslissing van 30 oktober 2019 van de tuchtcommissie van de VZW ... waarbij ... de tuchtmaatregel van de terbeschikkingstelling voor een periode van twee jaar wordt opgelegd.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is als vastbenoemd administratief medewerker tewerkgesteld in de Vrije Basisschool ... te

Met een ter post aangetekende zending van 19 juni 2019 wordt aan verzoekende partij meegedeeld dat een tuchtonderzoek wordt opgestart. De aanleiding voor dit tuchtonderzoek zijn de volgende feiten: *“Tijdens een dringend onderhoud op 13 juni 2019 op vraag van het kernteam, de directie en het CLB van ... heeft de Raad van Bestuur van ... vzw moeten vaststellen dat er overduidelijk een definitieve en volledige vertrouwensbreuk is tussen U en alle beleids-, beleidsondersteunende en bestuursverantwoordelijken van uw school De Raad van Bestuur heeft moeten concluderen dat alle verdere samenwerking met U absoluut en voor altijd onmogelijk is. We hebben op 2 juli 2018 een informeel gesprek met U gehad – eventueel voorafgaand aan een tuchtprocedure – gevolgd door een ernstige waarschuwing op 6 juli 2018 omdat U handelde in strijd met de instructies van de Raad van Bestuur. In deze waarschuwing hebben we gesteld dat “ bij herhaling van deze of soortgelijke feiten of bij de vaststelling van andere tekortkomingen er onverwijld een tuchtprocedure zal opgestart worden”. Op 7 september 2018 werd U mondeling – in het bijzijn van het volledige begeleidingsteam van ... – gemeld dat de vervangende directeur ... en beleidsondersteuning ... na 1 week reeds hun beklag hebben gemaakt over gebrek aan professionele samenwerking door U en er werd U toen uitdrukkelijk gevraagd “om loyaal en spontaan positief mee te werken en professioneel samen te werken met de vervangende directeur”. Het onderhoud op 13 juni 2019 met het kernteam, de directie en het CLB van ... heeft overduidelijk aangetoond dat er geen loyale en spontaan positieve medewerking is, integendeel eerder een werking die al jarenlang destructief is en geleid heeft tot neerlegging van de functie door 2 vervangende directies en polarisatie in het lerarenteam. Inmiddels is ook vastgesteld dat U op 4 mei 2017 zonder enige melding aan het bestuur een feitelijke vereniging “...” genoemd, hebt opgericht samen met uw directeur ... en daarvoor een bankrekening hebt geopend bij ... voor privégebruik op adres van de school, Naast deze feiten zijn er andere inbreuken vastgesteld tegen de deontologie die verder onderzoek verantwoorden.”*

Met een ter post aangetekende zending van 28 augustus 2019 wordt verzoekende partij uitgenodigd voor een tuchtverhoor. Verzoekende partij wordt gehoord op 23 september 2019.

Met een ter post aangetekende zending van 30 oktober 2019 wordt aan verzoekende partij de beslissing van de terbeschikkingstelling voor een periode van twee jaar van 30 oktober meegedeeld.

2. Over het procedureverloop

Met een schrijven van 21 november 2019 worden de partijen opgeroepen voor de zitting van heden.

Met een ter post aangetekende zending van 2 december 2019 wordt het administratief dossier overgemaakt.

Met een e-mail van 9 januari 2020 maakt het schoolbestuur een verweerschrift over.

Met een schrijven van 9 januari 2020 maakt het schoolbestuur een bijkomend stuk over.

Er worden geen leden van de kamer gewraakt.

Er worden geen getuigen gehoord.

3. Wat de ontvankelijkheid van het beroep betreft

Het beroep tegen de beslissing van 30 oktober 2019 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. Verzoekende partij werpt geen onregelmatigheid op met betrekking tot de tuchtprocedure. De kamer van beroep ziet geen 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. Beoordeling door de kamer van beroep

5.1. De kamer van beroep herhaalt haar vaste rechtspraak dat er een verschil is tussen gebrekkig functioneren enerzijds, en tucht anderzijds. Beroep op een tuchtprocedure vergt meer dan de vaststelling dat een personeelslid slecht functioneert, het vereist eveneens dat laakbaar gedrag aan het betrokken personeelslid kan worden toegeschreven.

5.2. De kamer van beroep gaat ervan uit dat het niet correct uitvoeren van de in de functiebeschrijving voorkomende opdrachten allereerst een kwestie van evaluatie is. Echter erkende de kamer van beroep in haar eerdere rechtspraak eveneens dat er geen absolute scheiding bestaat tussen evaluatie en tucht. Bepaalde vormen van gebrekkige invulling van de opdrachten kunnen dermate frappant zijn dat ze terecht als laakbare tekortkomingen kunnen worden beoordeeld waarvoor een tuchtstraf kan worden opgelegd. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om zware fouten in het functioneren zoals problemen met sanctiebeleid en autoriteit waarbij de fysieke of psychische integriteit van de leerling wordt aangetast. Maar de kamer van beroep heeft in het verleden ook reeds meermaals aanvaard dat ‘kleinere’ problemen inzake gedrag finaal tot tucht (in plaats van evaluatie) kunnen leiden. Het gaat dan in het bijzonder om de situatie

“waarin de druppel de emmer doet overlopen”. Dit vereist evenwel (i) dat de inrichtende macht een duidelijk signaal geeft aan het betrokken personeelslid dat de grens bereikt is; (ii) dat zich desalniettemin een nieuw feit voordoet (dat zich binnen de tuchtrechtelijke verjaringstermijn situeert); (iii) dat dit nieuwe feit als laakbaar gedrag kan worden gekwalificeerd, en niet louter als onvermogen (bijvoorbeeld het personeelslid dat bewust weigert zich aan de afspraken te houden, of er laks mee omgaat na een finale waarschuwing).

5.3. Wanneer de kamer van beroep die criteria toepast op deze zaak, dan moet de kamer van beroep eerst en vooral vaststellen dat het om gedragingen gaat die zich op het eerste gezicht in het luik “slecht functioneren/evaluatie” bevinden en niet in het luik “laakbaar gedrag/tucht”. Ook de inrichtende macht zelf lijkt die mening toegedaan, aangezien ze de tuchtfeiten algemeen omschrijft als “gedragspatroon”. Vooraleer er sprake kan zijn van tuchtrechtelijk sanctioneerbare feiten, moeten er zich dus nieuwe feiten hebben voorgedaan na een duidelijke waarschuwing, waarbij die nieuwe feiten aan laakbaar gedrag kunnen worden toegerekend en niet louter aan onvermogen.

5.4. Gaf de werkgever in dit dossier een duidelijke waarschuwing? Er springen twee contactmomenten in het oog tussen het betrokken personeelslid en haar werkgever, meer specifiek op 2 juli 2018 en 7 september 2018. De kamer van beroep merkt weliswaar op dat er voor geen van beide data bewijzen voorliggen dat er specifiek over het probleem gesproken is dat Idewe heeft vastgesteld. Op 2 juli 2018 worden enkele concrete feiten besproken (uitbetalingen van vergoedingen en omgaan met cash geld, melden van onwettige afwezigheden). Die feiten die op 2 juli 2018 werden besproken, zijn thans verjaard, en nieuwe gelijkaardige feiten in de niet-verjaarde periode zitten niet in het dossier. Op 7 september 2018 worden geen concrete gecontextualiseerde gedragingen besproken die het personeelslid zou gesteld hebben en haar ten kwade worden geduid, maar wel algemene omschrijvingen inzake functioneren, zoals het “gebrek aan professionele samenwerking”. Er worden evenmin concrete gecontextualiseerde werkpunten opgesteld waaraan het personeelslid zich in de toekomst dient te houden. Enkel worden er algemene opmerkingen gemaakt die opnieuw haar functioneren betreffen, zoals “loyaal en spontaan positief meewerken”.

5.5. Zelfs indien de kamer van beroep bereid zou zijn om te aanvaarden dat er een afdoende duidelijke laatste waarschuwing werd gegeven dat nieuwe feiten als tuchtfeiten gekwalificeerd zullen worden, dan nog speurt de kamer van beroep tevergeefs naar nieuwe feiten in het dossier. De tuchtprocedure werd gestart op 19 juni 2019. Nieuwe feiten binnen de niet-verjaarde periode betreffen dus feiten die zich voorgedaan hebben vanaf midden december 2018, of waarvan de raad van bestuur toen pas weet kreeg. De kamer van beroep leest geen nieuwe, concrete feiten in het dossier die zich na die datum hebben voorgedaan. Beide partijen gaan uitgebreid en langdurig in op de conflictueuze situatie en de concrete feiten die zich op school voordeden voorafgaand aan deze periode; maar vanaf midden december 2018 ontbreken dergelijke specifieke feiten die het personeelslid ten kwade worden geduid. Wat betreft tenlastelegging 1 (p. 3 van de notulen van de tuchtcommissie van 24 oktober 2019) worden geen nieuwe feiten aangevoerd, laat staan tuchtfeiten. Hetzelfde geldt voor tenlastelegging 2 (p. 4 van de notulen) en tenlastelegging 3 (p. 4 van de notulen). De feiten die aan de basis liggen van het strafdossier dat in 2019 werd geseponneerd kunnen geen tuchtfeit meer opleveren, aangezien deze feiten reeds langer dan zes maanden gekend waren bij de opstart van de tuchtprocedure. De aangevoerde getuigenissen (o.a. stukken 7-7 tot 7-10 van het tuchtdossier leveren evenmin concrete feiten uit 2019 op, laat staan bewezen tuchtfeiten.

Ook tijdens de zitting voor de kamer van beroep werden geen concrete nieuwe feiten sinds midden december 2018 aangevoerd die als tuchtfeit aan te merken zijn, en niet als “gedragsspatroon” van gebrekkig functioneren.

5.6. Er wordt weliswaar gewag gemaakt van een onhoudbare situatie die zich vanaf 13 juni 2019 heeft voorgedaan toen de leden van het lokaal bestuurscollege collectief dreigden ontslag te nemen, maar opnieuw leest de kamer van beroep daarin geen concrete feiten.

Indien het bestuurscollege de situatie op 13 juni 2019 onhoudbaar acht, dan ligt het bewijs ontegensprekelijk voor dat het beoogde doel van constructieve en loyale samenwerking met het betrokken personeelslid zo niet gepercipieerd werd door het lokaal bestuurscollege. Ook de verklaringen in het tuchtdossier (o.a. van ...) geven

heel duidelijk aan dat het beoogde doel van collegiale samenwerking in hun ogen ver verwijderd is. Maar dit aanvoelen vormt op zich nog geen tuchtfeit. Dat het beoogde doel niet bereikt is, wil nog niet *ipso facto* zeggen dat dit te wijten is aan laakbaar gedrag van het personeelslid, en niet kan worden teruggebracht op onvermogen, op het karakter en de persoonlijkheid van de betrokkene, of op de functioneringsstijl van het personeelslid. Minstens blijkt uit het dossier dat er tegenstrijdige meningen bestonden binnen het personeelskorps over de vraag of het personeelslid moedwillig zou hebben tegengewerkt of laks zou zijn omgesprongen met de gegeven waarschuwingen. De mail van “9 bezorgde leerkrachten” aan het lokaal bestuurscollege geeft bijvoorbeeld duidelijk aan dat het probleem veel dieper zit dan louter het gedrag van het personeelslid.

Hoe dan ook speurt de kamer van beroep in het dossier vruchteloos naar specifieke gedragingen die het betrokken personeelslid in de loop van 2019 zou hebben gesteld en die verklaren waarom het beoogde doel niet bereikt is. Laat staan dat er bewijs zou voorliggen dat eventuele nieuwe feiten aan laakbaar gedrag zouden liggen, en bijgevolg tuchtfeiten uitmaken. Opnieuw, het is duidelijk dat het lokaal bestuurscollege de samenwerking met het betrokken personeelslid onhoudbaar achtte. Maar de kamer van beroep kan in het dossier, mede door het gebrek aan concrete feiten binnen de niet-verjaarde periode, niet nagaan waaraan dit te wijten is. Betrof het onwil van het betrokken personeelslid om mee te werken, of de vaststelling dat een zware conflictsituatie zoals die door Idewe werd vastgesteld niet eenvoudigweg op te lossen is op enkele maanden tijd? Bewijs van onwil vanuit het betrokken personeelslid leest de kamer van beroep niet in het dossier, hoewel dit wel zo ter zitting werd gepleit.

5.7. Daarmee is niet gezegd dat de kamer van beroep niet inziet dat er zich nog steeds problemen voordoen op de school en dat het betrokken personeelslid zich collegiaal en actief dient op te stellen om die te verhelpen. Maar de eerste stap om een uitweg te vinden uit de conflictueuze situatie die Idewe heeft gemeld, ligt bij de werkgever. Zolang er geen sprake is van concrete feiten die uit onwil of ander laakbaar gedrag voortvloeien, kan de kamer van beroep niet anders dan tot de conclusie komen dat er hier een probleem van gebrekkig functioneren voorligt, zodat het gebruik van de

tuchtprocedure niet de correcte stap is voor de werkgever om die uitweg te zoeken uit voormelde conflictueuze situatie.

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 29 januari 2020;

Na beraadslaging,

Na geheime stemming,

Enig artikel (met unanimitéit):

De beslissing van de tuchtcommissie van de raad van bestuur van de vzw ... waarbij ... de tuchtmaatregel van de terbeschikkingstelling voor twee jaar wordt opgelegd, wordt vernietigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 29 januari 2020.

De kamer van beroep was als volgt samengesteld uit:

De heer Kurt Willems, voorzitter;

De heren Jan-Baptist De Smet, Hans De Becker 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 Bleekere, secretaris.

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

Secretaris,
Karen De Bleekere

Voorzitter,
Kurt Willems